

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Projektgruppe Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel – Testphase im Jahr 1992

26. Jg./1993

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International IABour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Das IAB-Betriebspanel – Testphase im Jahr 1992

Ein Sachstandsbericht

*Projektgruppe Betriebspanel**

Das IAB will ein Betriebspanel aufbauen, um die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes transparenter zu machen. Erste Überlegungen dazu gab es 1990.

Zwischen den ersten Überlegungen und dem Anlauf des Betriebspanels wurden in einer Testphase umfangreiche theoretische, methodische und empirische Untersuchungen durchgeführt.

Zwei Befragungsunternehmen haben 1992 eine größere Zahl von Betrieben befragt, sie haben dabei auch den vom IAB erarbeiteten Fragebogen modifiziert und detailliert getestet. Parallel dazu haben die regionalen Forschungssachbearbeiter des IAB weitere Befragungen vorgenommen.

Dabei konnten umfangreiche Erfahrungen über die Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe, die Mitwirkung der Betriebe auch bei alternativen Erhebungsmethoden, die Teilnahmebereitschaft an weiteren Panelwellen, die Auskunftsfähigkeit der Betriebe zu den Hauptthemen der Befragung und zur Identifikation der Untersuchungseinheit Betrieb gewonnen werden.

Über die methodischen Überlegungen hinaus konnten die erhobenen Daten auch für eine exemplarische Auswertung genutzt werden. Allerdings war dies nicht das Hauptziel und hat deshalb im vorliegenden Beitrag nur geringen Stellenwert.

Insgesamt haben die Tests unterschiedlicher Instrumente und Verfahren deutlich gemacht, daß mit einem Betriebspanel einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte betrieblicher Arbeitskräftenachfrage laufend ermittelt werden können. Im zweiten Quartal 1993 startete die erste Welle des IAB-Betriebspanels mit 4000 bis 5000 Betrieben. Weitere Wellen sind für 1994 und 1995 vorgesehen.

Gliederung

- 1 Einführung
 - 1.1 Das IAB-Betriebspanel
 - 1.2 Arbeiten am IAB-Betriebspanel im Jahr 1992
- 2 Stand der wissenschaftlichen Diskussion
 - 2.1 Der Beirat für das IAB-Betriebspanel als Forum der Betriebspanelforschung
 - 2.2 Das IAB-Betriebspanel im Umfeld anderer Vorhaben
- 3 Erfahrungen der Testphase
 - 3.1 Betriebsauswahl und -abgrenzung
 - 3.2 Betriebsbefragung
 - 3.3 Weitere Mitwirkungsbereitschaft in Folgewellen
- 4 Ergebnisse der Pilotphase 1992
 - 4.1 Das Erhebungsinstrument
 - 4.2 Strategien für die Betriebsabgrenzung von Panelbetrieben
 - 4.3 Vorbereitungen für die Auswertung der ersten Panelwelle
- 5 Mögliche Varianten bei Methode und Zugang
 - 5.1 Vorschläge der Institute und von Sachverständigen
 - 5.2 Folgerungen für das IAB-Betriebspanel

Anhang: Erhebungsbogen

I Einführung

1.1 Das IAB-Betriebspanel

In der Arbeitsverwaltung, in der Arbeitsmarktforschung, in der Personalwirtschaftslehre und in den Betrieben ist ein erhebliches Defizit an systematischen, für die Gesamtheit der Betriebe repräsentativen Informationen über die Einflußgrößen und Abhängigkeiten der Beschäftigung erkennbar. Die amtliche Statistik, die Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) sowie partielle Forschungs- und Befragungsansätze einzelner Wissenschaftsdisziplinen erfassen stets nur Teilaspekte des betrieblichen Beschäftigungsgeschehens, ohne daß die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes einzel- und vor allem gesamtwirtschaftlich transparent wird. Obwohl sehr viele Einzelinformationen und eine Fülle von Forschungsergebnissen vorliegen, lassen sie sich nicht immer verknüpfen und laufend betriebszentriert aufbereiten (siehe dazu Kühl 1992).

Mit dem Betriebspanelansatz versucht das IAB deshalb, ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur fortlaufenden Analyse betrieblicher Bestimmungsgünde der Beschäftigung aufzubauen. Damit soll die Nachfrage auf den Arbeitsmärkten stärker und im Verhältnis zur Angebotsseite gleichgewichtiger als bisher erforscht werden. Eine Verbesserung des Informationsaustauschs zwischen Betrieben und Arbeitsämtern über Aspekte der Kräftenachfrage, Personalwirtschaft und der beruflichen Qualifizierung dient neben der Arbeitsmarktforschung auch der Fortentwicklung der Arbeitsvermittlung durch die BA. Der Ausbau systematischer Betriebskontakte könnte auch die Vermittlungseffizienz erhöhen.

Ansatz und Aufbau des IAB-Betriebspanels sind bereits ausführlich beschrieben worden (siehe dazu Projektgruppe

* Autorengemeinschaft:
Projektgruppe IAB-Betriebspanel: W. Dostal, B. Hadler, J. Kühl, M. Lahner, E. Ulrich, M. Wolfsteiner. Für die Stichprobenziehung und für die Erstellung der Betriebsauswahl aus der Beschäftigtenstatistik danken wir L. Bellmann und K. John. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Betriebspanel 1991). In diesem Aufsatz sollen die Aktivitäten der Testphase 1992 beschrieben und über Erfahrungen berichtet werden. Dies erscheint notwendig, da es sich bei dem IAB-Betriebspanel um ein Projekt mit besonderem Anspruch und mit bisher kaum abgedeckten Erhebungsbereichen in methodischem Neuland handelt. Dies bezieht sich insbesondere auf:

- die eigene Datenerhebung in Betrieben durch Interviewer,
- die Einbeziehung auch kleiner Unternehmen unterhalb 20 Beschäftigten,
- die Berücksichtigung aller Wirtschaftszweige, also auch der Landwirtschaft und der privaten sowie öffentlichen Dienstleistungen,
- die Integration von Umfrageergebnissen und Daten der Beschäftigtenstatistik.

Die Arbeitsgruppe Betriebspanel ist an einer weitgehenden Transparenz ihrer Arbeiten interessiert und veröffentlicht daher in diesem Aufsatz die Überlegungen, Strategien und Erfahrungen der Pilotphase 1992. Eine Publizierung der in immerhin 669 Betrieben erfaßten Ergebnisse ist in diesem Aufsatz nicht vorgesehen, soweit sie nicht die methodischen Überlegungen veranschaulichen bzw. vertiefen. Dies soll an anderer Stelle erfolgen.

1.2 Arbeiten am IAB-Betriebspanel im Jahr 1992

Der Gesamtfahrplan des IAB-Betriebspanels ist Tabelle 1 zu entnehmen.

Die Feldphase für die erste Panelwelle 1993, die zu netto 4000 auswertbaren Fragebögen aus einer repräsentativen Stichprobe von 7 500 Betrieben führen soll, wurde im Juli 1993 begonnen und im September abgeschlossen.

Die Ansprüche an das IAB-Betriebspanel, sowohl für alle Branchen (z.B. auch Öffentlicher Dienst), alle Betriebsgrößen und möglichst auch für Regionen, z. B. Bundesländer, aussagefähig zu sein, machten vor Einstieg in die erste

Tabelle 1: Fahrplan IAB-Betriebspanel

Jahr	Aktivitäten
1990	Vorbereitung und Konzept (Ergebnisse in: Projektgruppe Betriebspanel, 1991)
1991	Erste Testerhebungen durch die Sachbearbeiter für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und durch die Projektgruppe IAB-Betriebspanel
1992	Drei parallele Tests durch Forschungssachbearbeiter und zwei Befragungsinstitute mit netto 669 auswertbaren Fällen
1993	Erste Welle: Befragung von netto 4 000 Betrieben durch Infratest
1994	Zweite Welle: 4 000 Betriebe, Testerhebungen in Ostdeutschland zum Aufbau eines vergleichbaren gesamtwirtschaftlichen Betriebspanels unter Einbeziehung der bisherigen 6 bzw. 5 Befragungswellen in Treuhandunternehmen und privatisierten Firmen
1995	Dritte Welle: 4 000 Betriebe in Westdeutschland, Test in Ostdeutschland
ab 1996	Gesamtdeutsches Betriebspanel, evtl. Ausweitung auf einen Informationsverbund Arbeitsämter-Betriebe

Panelwelle umfassende Tests der Instrumente und die Erarbeitung neuer oder verbesserter Untersuchungs- und Erhebungsverfahren erforderlich:

- Tests von sektorspezifischen Fragen und Fragebögen;
- Entwicklung von Erhebungsinstrumenten, mit denen branchen- und betriebsgrößenspezifische Eigenheiten und Sonderbedingungen erfaßt und vergleichbar gemacht werden können;
- Tests der Verständlichkeit und der Beantwortbarkeit der Fragen sowie der Akzeptanz der Instrumente (z.B. Erhebungsbogen, Betriebsauswahl, Betriebszugang, Befragungsmethode) ;
- Erfassung und Probeauswertung der Daten von Betrieben, die in der Testwelle ausgewählt wurden;
- Vergleich der Ergebnisse, die durch verschiedene Befragungsinstitute und durch Forschungssachbearbeiter der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erzielt wurden, insbesondere hinsichtlich Betriebszugang, Ansprechpartner und der Bereitschaft, an wiederholten Befragungen teilzunehmen.

Probleme der Operationalisierung (z.B. des technischen Standes eines Betriebes), der Erfassung des wirtschaftlichen Wachstums in Betrieben (z. B. Umsatz, Haushaltsvolumen) und des Einflusses von Erhebungszeitpunkt oder - Zeitraum und der Abhängigkeit der Antworten von der Art der Fragestellung und vom Herkommen der Interviewer (Arbeitsamts- oder Institutsmitarbeiter, freie Interviewer) (Heidenreich 1984 S. 365) konnten teilweise gelöst werden (siehe auch Abschnitt 3.2).

Wie in der wirtschaftlich-technischen Entwicklung auch, zeigen sich in einer wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Entwicklung neuer Instrumente ebenso neue Probleme und Datenkomplikationen bei einer massiven Erhöhung des Erhebungsumfanges (z. B. Erhöhung der Zahl der Betriebe auf die o.g. Fallzahlen). Deshalb waren die Testerhebungen 1992 als Zwischenschritt zwischen den ersten Erhebungen 1991 (siehe Projektgruppe IAB-Betriebspanel 1991, dort insbesondere S. 522) und der ersten Betriebspanelwelle 1993 von besonderer Bedeutung.

Ergebnisse dieser Testphase waren:

- Ein optimierter Fragebogen für die erste Panelwelle, der für die Folgewellen nur geringfügig modifiziert werden soll.
- Richtlinien für die Betriebsabgrenzung, falls komplexere Verflechtungen des Befragungsbetriebes eine betriebsnummernspezifische Zuordnung erschweren oder unmöglich machen.
- Weitere Vorgaben für das Befragungsinstitut (beispielsweise Betriebsadressen, Kontaktaufnahme, Zielperson, Strategien bei Antwortproblemen, Zeitplanung (siehe dazu Lahner 1993)).
- Erste Überlegungen für die Auswertung der Daten der ersten und der folgenden Panelwellen.

2 Stand der wissenschaftlichen Diskussion

2.1 Der Beirat für das IAB-Betriebspanel als Forum der Betriebspanelforschung

Wegen der Neuartigkeit von Betriebspanelvorhaben gibt es in diesem Forschungsfeld im IAB bisher nur wenig prakti-

sche Erfahrungen mit den anzuwendenden Methoden. Die Übertragung von Methoden und Erfahrungen aus einem Personenpanel auf ein Betriebspanel ist nicht unproblematisch. Anders als beim Personenpanel sind Auskunftsperson und Erhebungseinheit nicht identisch, darüber hinaus wird die höhere Komplexität der Betriebe zu anderen Erfassungsproblemen führen. Aus diesem Grunde hat das IAB für die weitere Betriebspanelentwicklung und für deren wissenschaftliche Fundierung einen Projektbeirat von Panelfachleuten aus Universitäten und Forschungsinstituten einberufen. Hochschullehrer, Instituts- und Forschungsleiter beraten in diesem Gremium die Weiterentwicklung, Auswertung, Nutzung und Umsetzung der Ergebnisse der Betriebsbefragungen¹.

In diesem Beirat wurden vor allem Fragen des Zugangs anderer Forschungsgruppen zu den Daten des IAB und zu Daten der Beschäftigtenstatistik über Betriebe erörtert. Später sollen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels diskutiert werden. Weiterhin wurden folgende Themen angesprochen²:

- Welche Folgen für die Mitwirkung und Auskunftsbereitschaft der Betriebe sind zu erwarten, wenn z.B. Vermittlungsfachkräfte der BA in den Betrieben die Befragung durchführen würden?
- Inwieweit ist es möglich, Paneldaten auf Arbeitsamts-ebene isoliert auszuwerten und mit anderen Regionaldaten zu verknüpfen? Ist dabei eine Kooperation zwischen Arbeitsamt und lokalen Instituten und Akteuren denkbar?
- Wie läßt sich das Problem der Reliabilität der Antworten im Laufe der einzelnen Befragungswellen lösen, vor allem wenn die Beteiligten (Interviewer und Befragte) wechseln?
- Welche Rolle spielt die Mortalität von Betrieben im Panel, insbesondere wenn Klein- und Kleinstbetriebe berücksichtigt werden?
- Wie lassen sich Stichprobenprobleme und Verfahren zum Ausgleich der Panelmortalität angehen?
- Wie sollten die Aufbereitungs- und Auswertungsstrategien des IAB-Betriebspanels ausgestaltet sein? Die Verständlichkeit und Anschaulichkeit der Ergebnisse wird, entgegen verbreiteter Erwartungen, von der Anwendung komplexer analytischer Verfahren nicht beeinträchtigt. Vielmehr eröffnen sich neue Möglichkeiten einer Darstellung komplizierter Sachverhalte.
- Welche Möglichkeiten der Anonymisierung der Betriebsdaten und des Datenzugangs für die wissenschaftliche Öffentlichkeit gibt es? (Wagner, Schupp, Rendtel, 1993).

¹ Der IAB-Panelbeirat hat die folgenden Mitglieder: Frank Faulbaum (Mannheim), Wolfgang Franz (Konstanz), Michael Fritsch (Freiburg), Knut Gerlach (Hannover), Dieter Sadowski (Trier), Gaston Schaber (Luxemburg), Heinz Schmalholz (München), Hartmut Seifert (Düsseldorf), Konrad Stahl (Mannheim), Gerd Wagner (Bochum), Reinhold Weiß (Köln), Ulrich Widmaier (Bochum), Thomas Wiemer (Bonn), Rolf Ziegler (München).

² Im Herbst 1991 fand im IAB ein Panel-Workshop statt, auf dem über die folgenden Panelvorhaben berichtet wurde:

- NIFA-Panel (Bochum),
- Mannheimer Unternehmenspanel,
- Panel „Produzieren in Niedersachsen und Baden-Württemberg“,
- IAB-Betriebspanel.

Daneben wurden die folgenden Themen vertieft:

- Problematik des Auftretens von BA-Mitarbeitern als Interviewer,
- Regionalbezug der Paneldaten bis auf Arbeitsamts-ebene,
- Reliabilität der Antworten bei Wechsel von Interviewer und Befragten im Laufe der Panelwellen,
- Mortalität von Betrieben, insbesondere bei Kleinstbetrieben.

2.2 Das IAB-Betriebspanel im Umfeld anderer Vorhaben

Eine aktuelle Übersicht über die in Deutschland laufenden Betriebspanelvorhaben ist bereits an anderer Stelle erfolgt (IAB-Projektgruppe Betriebspanel 1991, S. 517; Firmenpanelstudien 1993). Das IAB-Betriebspanel geht bei der Datengewinnung zweigleisig vor. Zusätzlich zur Primärerfassung in den Betrieben werden Daten der Beschäftigtenstatistik herangezogen. Eine derartige Interpretation ist in anderen Vorhaben nicht vorgesehen. Sie greifen entweder auf vorhandene Daten zurück oder erheben die Daten selbst.

Wiederholte Befragungen betrieblicher Experten, mit dem Ziel ein berufsspezifisches betriebsgestütztes Beobachtungssystem aufzubauen, können möglicherweise auch mit Panelmethoden ausgewertet werden (Chaberny, Parmentier, Schnur 1991).

Allerdings haben andere Panelvorhaben bereits eine längere Vorlaufzeit, so daß die dort gemachten Erfahrungen für das IAB-Betriebspanel von besonderer Bedeutung sind.

Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den nachfolgend aufgeführten Paneluntersuchungen ist frühestens nach Vorliegen der ersten Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel möglich.

2.2.1 NIFA-Panel Sonderforschungsbereich 187 an der Ruhr-Universität Bochum

In diesem ausschließlich auf den westdeutschen Maschinenbau bezogenen Betriebspanel, bei dem die Datenerhebung schriftlich erfolgt, sind 1991 und 1992 zwei Wellen gelaufen (siehe dazu Hauptmanns 1990; Schmid, Widmaier 1992; Hauptmanns u.a. 1993). In der zweiten Welle 1992 wurde für diese Branche wiederum die aktuelle Betriebsdatei der BA zur Gewinnung der Adressen genutzt. In diesem einen Jahr sind lt. Adreßdatei 6,9% der Betriebe in der Datei nicht mehr enthalten, 9,5% Betriebe sind hinzugekommen.

Diese Dynamik in einer Branche, in der eine vergleichsweise hohe Betriebsstabilität zu erwarten gewesen wäre, läßt vermuten, daß im IAB-Betriebspanel, das auch Branchen mit geringer Betriebsstabilität erfaßt (z.B. einzelne Dienstleistungsbranchen), die Dynamik noch ausgeprägter sein dürfte.

Die Ausschöpfungsquote lag in beiden Wellen jeweils bei 30,7%. An beiden Wellen gemeinsam haben aber nur 18,7% der Betriebe teilgenommen. Von den Teilnehmern der ersten Welle haben nur 60,9% an der zweiten Welle teilgenommen, während 29,3% der Teilnehmer der zweiten Welle an der ersten Welle nicht teilgenommen hatten.

Für das IAB-Betriebspanel bedeutet dies, daß besondere Aufmerksamkeit der Teilnahme- und Auskunftsbereitschaft in der zweiten und den Folgewellen gewidmet werden muß.

2.2.2 Die Befragung von Treuhandunternehmen und privatisierten Betrieben als Betriebspanel

Beginnend im April 1991 wurden zweimal jährlich alle Treuhandunternehmen und ab Oktober 1991 auch alle von der Treuhandanstalt privatisierten Betriebe in Ostdeutschland über ihre Beschäftigungsstände, -Strukturen und -perspektiven sowie deren Determinanten wie Umsatz, Investition, Löhne befragt (Wahse u. a. 1993). Von den Ursprung-

lich in Treuhandunternehmen Beschäftigten sind im Herbst 1993 noch etwa ein Viertel, rd. 1 Mio. Arbeitnehmer, vorhanden, und die privatisierten Firmen erwarten einen weiteren Beschäftigungsabbau. Mit sechs bzw. fünf Befragungswellen sind auch Verlaufsuntersuchungen derselben Betriebe bzw. Betriebstypen möglich, insbesondere die Betriebstransformation von Treuhand- zu Privatbetrieben. Bislang ist vor allem über die jeweiligen Querschnittsergebnisse berichtet worden (Wahse u. a. 1993).

Wegen der betrieblichen Turbulenz durch diese Transformation von gut 12 000 Betrieben und das jährlich hohe Gründungs- und Schließungsgeschehen ist es erst ab 1994 ratsam, auch in Ostdeutschland ein Betriebspanel aufzubauen und dabei die vorhandenen Erfahrungen und Befragungswellen zu nutzen. Deshalb kann dort die Testphase kürzer sein, so daß ab 1996 ein gesamtdeutsches Betriebspanel anlaufen könnte.

2.2.3 Innovationspanel des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung

Vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim soll voraussichtlich jährlich eine repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt werden, die als Paneluntersuchung angelegt wurde. Die Bruttostichprobe umfaßt 12 000 Unternehmen (8 000 westdeutsche, 4 000 ostdeutsche) aus Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereichen, die nach „Zukunftsperspektiven der deutschen Wirtschaft“, insbesondere nach Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und nach Innovationen befragt werden.

2.2.4 Untersuchung von Unternehmensgründungen und deren Verlauf

Untersuchungen von Unternehmensgründungen können als Betriebspanelprojekt angelegt sein, da sie meistens über mehrere Jahre hinweg einzelbetriebliche Entwicklungen im Längsschnitt verfolgen. Diese Untersuchungen sind regional und sektoral eingegrenzt. Beispiele hierfür sind:

- Die „Münchner Gründerstudie“ (Preisendörfer, Ziegler 1993, s.a. Brüderl, Bühler in MittAB 4/1993), bei der 1985 und 1986 im Bezirk München und Oberbayern angemeldete Gewerbe und deren Beschäftigtenentwicklung untersucht wurden.
- Die Untersuchung der Beschäftigungseffekte 1979 neu gegründeter Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens (Gerlach, Wagner 1992, S. 590 ff.). Die als Kohortenanalyse angelegte Untersuchung erfaßte alle 1979 in Niedersachsen im Verarbeitenden Gewerbe neu gegründeten Betriebe bis Ende 1990, wovon rund die Hälfte der Betriebe bis 1990 wieder geschlossen wurden und die überlebenden Betriebe kräftig wuchsen (Verdoppelung der durchschnittlichen Betriebsgröße von 26 auf 55 Personen bis 1990).
- Untersuchung der Überlebenschancen und Beschäftigungswirkungen neugegründeter Industriebetriebe in Niedersachsen (Schasse 1992). Schasse untersuchte ebenfalls Neugründungen in der niedersächsischen Industrie und kommt zu ähnlichen Ergebnissen wie Gerlach und Wagner (Schasse 1992 S. 58).

Leipziger Gründerstudie: Untersuchung der beruflichen Selbständigkeit in den neuen Bundesländern als Panelerhebung bei neugegründeten Betrieben der Region Leipzig (Hinz u.a. 1992).

Längsschnittuntersuchung von öffentlich geförderten und nicht geförderten Unternehmen durch das Betriebswirtschaftliche Institut für empirische Gründungs- und Organisationsforschung der Universität Dortmund. Vergleich von Erhebungen in 2 500 Betrieben, die 1985 gegründet wurden und Eigenkapitalhilfe erhielten, mit zufällig ausgewählten Betrieben ohne Förderung durch öffentliche Mittel (Klandt 1991).

3 Erfahrungen der Testphase

3.1 Betriebsauswahl und -abgrenzung

Die Betriebsauswahl ist für ein Betriebspanel von besonderer Bedeutung, da mit ihr Repräsentativität und Aussagequalität grundlegend bestimmt werden. Die Erhebungseinheit muß bereits für die 1. Welle zu Beginn der Arbeiten detailliert bestimmt werden, um eine eindeutige Vergleichsbasis auch für die Folgewellen zu haben.

Grundlage für die Betriebsauswahl sollte eine möglichst aktuelle und vollständige Betriebsdatei sein, die die betrieblichen Einheiten in Hinblick auf das Erhebungsziel sinnvoll abgrenzt. Zur Gewährleistung der Repräsentativität sollten in dieser Betriebsdatei nicht nur die Anschrift der Betriebe enthalten sein, sondern auch zusätzliche Informationen über Branche und Betriebsgröße nach Beschäftigten, die in diesem Panel als Schichtungsmerkmale genutzt werden sollen.

Für diesen Zweck bietet sich die aus der Beschäftigtenstatistik erstellte Betriebsdatei der BA an, die in den Arbeitsämtern geführt wird und den jeweils aktuellen Stand über die bestehenden Betriebe enthält. Auch andere Auswertungen nach Panelmethoden gründen auf dieser Betriebsdatei, da es andere vollständige und flächendeckende Dateien kaum gibt (siehe dazu Schmid/Widmaier 1992, S. 38 ff., Fritsch 1990). Für das IAB-Betriebspanel ist dieser Weg der Betriebsauswahl besonders naheliegend, da der Zugriff auf diese Datei im Hause erfolgt. Die bereits im Rahmen der Beschäftigtenstatistik gespeicherten Informationen erlauben es, den Umfang der Interviews auf jene Daten zu beschränken, die in der Beschäftigtenstatistik nicht abgefragt werden. Später können die Daten der Beschäftigtenstatistik den empirisch erhobenen Daten gegenübergestellt werden.

Bei der Nutzung der Betriebsdatei für die Betriebsauswahl und für eine Datenverknüpfung müssen aber die Besonderheiten dieser Datenbasis berücksichtigt werden. Dominant ist die Frage nach der Betriebsabgrenzung. In dieser Datei sind die Betriebe nach einer Betriebsnummer abgelegt, die in der Regel folgendes beschreibt:

„(1) ... eine regional und wirtschaftsfachlich abgrenzbare Einheit, in der Beschäftigte tätig sind. Der Betrieb kann aus einer Niederlassung oder mehreren Niederlassungen eines Unternehmens bestehen. Bei der Festlegung, welche Niederlassungen einen Betrieb bilden, wird berücksichtigt, welche Stelle des Unternehmens die Meldung nach der 2. DEVO³ erstattet, das heißt, der Betrieb ist auch melde-technisch abgegrenzt. Als Betrieb wird immer die Einheit bezeichnet, für die eine Betriebsnummer vergeben wurde.“

³ DEVO: Daten-Erfassungs-Verordnung zu einem bundeseinheitlichen Meldeverfahren zur Sozialversicherung.

(2) Für die regionale Abgrenzung des Betriebes im Sinne des Absatzes I ist der Gemeindebereich maßgebend (=örtliche Einheit). Zu einer örtlichen Einheit gehören alle in einer Gemeinde liegenden Niederlassungen eines Unternehmens.“ (Bundesanstalt für Arbeit 1987).

Diese Regelung läßt sowohl Betrieben als auch den Betriebsnummernstellen der Arbeitsämter Spielraum bei der Vergabe der Betriebsnummern und damit bei der Definition der Einheit „Betrieb“. Für das IAB-Betriebspanel haben sich die folgenden Besonderheiten ergeben:

- a) Bei kleineren Betrieben und Einzelunternehmen (dort entspricht der Betrieb einem Unternehmen) sind „melde-technische Einheit“ und betriebswirtschaftliche Einheit „Betrieb“ bzw. „Unternehmen“ fast immer identisch.
- b) Bei der Zusammenfassung von Niederlassungen und Betriebsstätten zu einer Betriebsnummer, wie dies oft von den Betrieben/Unternehmen angeregt wird, kann angenommen werden, daß betriebsorganisatorische Gründe für die Zusammenfassung ursächlich sind.
- c) Es treten jedoch auch Fälle auf, in denen die „melde-technische Einheit“ nur bedingt als Betrieb im betriebswirtschaftlichen Sinne betrachtet werden kann. Informationen über diesen „Betrieb“ sind nur zusammengefaßt mit betrieblichen Daten anderer Einheiten, von denen jeder ebenfalls eine eigene Betriebsnummer besitzt, erhältlich.

Die Grundgesamtheit beim IAB-Betriebspanel umfaßt die allermeisten, jedoch nicht alle existierenden Betriebe, sondern nur diejenigen mit mindestens einem Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und einer Betriebsnummer (BA-Betriebsdatei).

Daraus wird eine „Betriebsnummern-Stichprobe“ gezogen. Die Erhebungseinheit „Betrieb“ wird vom Interviewer vor Ort überprüft, ob und inwieweit der zu befragende Betrieb mit der in der Stichprobe gezogenen Einheit übereinstimmt. Mindestens für die in der Betriebsdatei der BA erfaßten Betriebe kann das IAB-Betriebspanel als repräsentativ gelten.

Zur Kontrolle, ob im Interview auch der lt. Beschäftigtenstatistik abgegrenzte Betrieb erfaßt wurde, sind durch die Institute⁴ und die Forschungssachbearbeiter des IAB die Zahlen für die Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus der Beschäftigtenstatistik mit den Angaben der Betriebe aus dem Interview für den gleichen Stichtag gegenübergestellt worden.

Abweichungen traten in einigen Wirtschaftszweigen besonders häufig auf. So bei 37% der Allgemeinen öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherungsträger, bei 36% der Kreditinstitute/Versicherungen (hier schließt die Betriebsnummer besonders häufig zusätzliche Bereiche oder Filialen mit ein) und bei 30% der Organisationen ohne Erwerbscharakter. Vergleichsweise geringe Probleme gab es im Verarbeitenden Gewerbe.

Diese Abweichungen müssen für eine Paneluntersuchung nicht problematisch sein, wenn in den Folgewellen die Abgrenzung der ersten Welle beibehalten wird. Schwierigkeiten ergeben sich aber bei der Gewichtung bzw. Hochrechnung und für die Zusammenführung von Daten der Beschäftigtenstatistik mit den Ergebnissen des Betriebspanels. Hier sind weitere Analysen erforderlich. Die Zahl der

1992 erfaßten Betriebe reicht für die Untersuchungen nicht aus, sie sollen in der ersten Welle des Panels weiter vertieft werden.

Tabelle 2 vermittelt einen Eindruck, welche betriebsorganisatorische Vielfalt sich hinter einer Betriebsnummer verbirgt. Es bleibt die Hypothese zu prüfen, daß die Abweichung in der Beschäftigtenzahl zwischen Beschäftigtenstatistik und der Betriebsangabe umso größer ist, je mehr Organisationseinheiten in einer Betriebsnummer zusammengefaßt sind.

Die Einbetriebsunternehmen waren bei der Pilotbefragung vorherrschend. Sie umfassen knapp die Hälfte der befragten Unternehmen. Ein Viertel der Betriebe hat noch weitere Filialen bzw. ausgegliederte Betriebe, das übrige Viertel ist Mittelinstanz oder nachgeordnet. Unternehmen, die in Hauptbetriebe und nachgeordnete bzw. ausführende Betriebe aufgeteilt sind, möglicherweise mit einer zusätzlichen regional oder fachlich bestimmten Mittelinstanz, werden im folgenden als „vernetzte Betriebe“ bezeichnet. Hier taucht in der Praxis das Problem auf, daß einzelne Befragungsteile vom ausführenden Betrieb beantwortet werden müßten, andere von der übergeordneten Instanz. Dies erfordert einen besonderen Aufwand bei der Erhebung und besondere Zurechnungskalküle.

Nach Rechtsform und Betriebsgröße ergeben sich die folgenden Strukturen (Tabelle 3).

Stark vernetzte Unternehmen sind vor allem Kapitalgesellschaften – hier sind 91% der befragten Betriebe vernetzt – sowie die Körperschaften des öffentlichen Rechts (71% vernetzt). Weitgehend unernetzt sind die Einzelunternehmen. Personengesellschaften, GmbH's und sonstige Unternehmensformen zeigen eine durchschnittliche Vernetzung.

Auch die Betriebsgröße bestimmt die Vernetzung: Kleine Betriebe unter 10 Beschäftigten sind zu etwa einem Viertel vernetzt, Betriebe zwischen 50 und 1000 Beschäftigten zu etwa zwei Drittel und noch größere Betriebe zu mehr als drei Viertel.

Dieser hohe Grad betrieblicher Vernetzung erfordert bei der Panelarbeit einen besonderen Aufwand bei der klaren und operationalisierbaren Abgrenzung der zu befragenden Einheit. Es ist von besonderer Wichtigkeit, daß im Interview vorab die Abgrenzung der zu befragenden Einheit zwischen Interviewer und Befragten genau festgelegt wird, damit die weiteren Angaben zugeordnet werden können. Um in den folgenden Panelwellen diese Abgrenzung einhalten zu können, ist sie in der ersten Welle klar und eindeutig zu dokumentieren.

Tabelle 2: Betriebsstrukturdaten in den Tests 1992

	Anzahl Betriebe	Anteile
Einbetriebsunternehmen	317	47,4 %
Hauptbetrieb / Verwaltung eines verzweigten Unternehmens	155	23,2 %
regionale oder fachliche Mittelinstanz	66	9,9 %
nachgeordneter, ausführender Betrieb	109	16,3 %
keine/andere Angaben	22	3,3 %
insgesamt	669	100,0 %

⁴ Für die Testerhebungen wurden zwei Institute beauftragt: Gesellschaft für Konsum- und Absatzforschung (GfK) Nürnberg, Infratest Sozialforschung München.

Tabelle 3: Organisationsform, Rechtsform und Größe der erfaßten Betriebe

	Organisationsform der erfaßten Betriebe					
	Einbetriebs- unternehmen	Zentrale	Mittel- instanz	Filiale	Andere Angabe	Summe
Rechtsform des Betriebes						
Einzelunternehmen	121	7	1	3	3	135
Personengesellschaft	26	11	3	5		45
GmbH	76	39	10	16	2	143
Kapitalgesellschaft	3	12	16	12	1	44
Körperschaft d. öffentl. Rechts	45	61	21	50	9	186
sonstige Rechtsform	40	24	15	18	4	101
keine Angabe	6	1		5	3	15
Betriebsgröße						
keine Angabe	7	3		1	3	14
1 – 4	50	3	4	8	3	68
5 – 9	70	4	5	16	3	98
10 – 19	52	8	10	13	1	84
20 – 49	47	20	10	12	5	94
50 – 99	18	13	14	16	2	63
100 – 199	26	26	9	14	1	76
200 – 499	23	27	4	12	2	68
500 – 999	15	24	4	7	1	51
1000 – 1999	5	15	4	8	1	33
2000 – 4999	3	9	2	2		16
5000 und mehr	1	3				4
Summe	317	155	66	109	22	669

Quelle: IAB-Betriebspanel, Tests 1992

3.2 Betriebsbefragung

3.2.2 Organisation

Für eine Paneluntersuchung ist es von entscheidender Bedeutung, daß die Mitwirkungsbereitschaft von der ersten Kontaktaufnahme über die erste Welle bis zu den Folgewellen erreicht und gepflegt wird. Der erste Einstieg ist dabei besonders wichtig. Er wurde in der Pilotbefragung in folgender Weise realisiert: Mit einem Empfehlungsschreiben des Präsidenten der BA, in dem auf die Bedeutung dieses Projektes für die Arbeit der BA und für die Kooperation der Betriebe mit dem Arbeitsamt hingewiesen wurde, meldete sich der Interviewer bei dem ausgewählten Betrieb. Er versuchte, die Person in der betrieblichen Hierarchie zu finden, die für die Beantwortung der Fragen am geeignetsten erschien. Der Ansprechpartner sollte kompetent, kenntnisreich und bereit sein, konstruktiv an der Befragung mitzuwirken. Als Interviewdauer war etwa eine Stunde vorgesehen.

3.2.2 Teilnahmebereitschaft

Die Teilnahmebereitschaft war in der Piloterhebung 1992 erfreulich hoch. Trotz der relativ kurzen Zeitspanne, die zur Verfügung stand, hat es vergleichsweise geringe Verweigerungsraten gegeben. Insgesamt wurden 1013 Adressen bearbeitet und dabei 669 auswertbare Interviews gewonnen. Dies bedeutet eine Ausschöpfungsquote von 66,0%.

Es wird unterschieden nach grundsätzlichen Verweigerungen und nach sonstigen Ausfällen (Tabelle 4). In 188 Fällen

(18,6%) wurde das Interview grundsätzlich verweigert, in 123 Fällen (15,6%) gab es andere Gründe, die ein Interview verhinderten (siehe auch Tabelle 5).

Die Unterschiede zwischen den Interviewergruppen bei den Verweigerungen und Ausfällen lassen sich wie folgt erklären:

- Interviewer aus der BA sind als Forschungssachbearbeiter sehr erfahrene und fachlich kompetente Gesprächspartner. Durch Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitsämtern hatten sie in der Testbefragung die Möglichkeit, zusätzliche Informationen über die angesprochenen Betriebe zu erhalten, und konnten somit von vornherein Ausfällen vorbeugen.
- Der Anteil grundsätzlicher Verweigerungen betrug bei Institut A 32% und bei Institut B 12%.

Während die Ausfallrate nur geringe institutsspezifische Unterschiede zeigte (Institut A 15,4%, Institut B 18,7%) lag die Verweigerungsrate bei Institut A deutlich höher als bei Institut B. Offenbar entscheidet der erste Kontakt über die generelle Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe.

Weiterhin kann angenommen werden, daß die Qualifikation der Interviewer eine Einflußgröße darstellt. Jedoch war es wegen der erforderlichen Fallzahlen und der Belastung der Betriebe nicht möglich, alle Einflußgrößen auf das Antwortverhalten der Betriebe zu untersuchen.

Es liegen in der empirischen Wirtschaftsforschung bisher wenige Untersuchungen vor, die Instrument-, Zeit- und Interviewerabhängigkeit des Antwortverhaltens und der Ergebnisse etwa zum Personalbedarf problematisieren und zu analysieren versuchen (Oppenländer, Poser 1989).

Tabelle 4: Verweigerungen und Ausfälle nach Interviewergruppen

	Interviewer der BA	Institut A	Institut B	insgesamt
bearbeitete Adressen	100	370	543	1013
nichtverwertbare Adressen	–	13	20	33
angesprochene Betriebe	100	357	523	980
Verweigerungen	7	117	64	188
mitwirkungsbereite Betriebe	93	240	459	792
Ausfälle	–	37	86	123
Verwertbare Interviews	93	203	373	669

Tabelle 5: Art der Ausfälle
(mitwirkungsbereite Betriebe n = 792)

	Fälle	%
Es waren keine Zielpersonen zu finden/ Auskunft darüber wurde verweigert	5	0,6
Zielperson war innerhalb des Befragungszeitraums nicht erreichbar (krank, verreist)	43	5,4
Zielperson war aus Zeitgründen nicht zum Interview bereit	69	8,7
Auskünfte werden nur von der Zentrale gegeben	6	0,8
Insgesamt	123	15,5

Die in der Testerhebung erreichte Ausschöpfung von 66% lag deutlich höher als die erwartete Größenordnung von 50%. Aus den Interviewerberichten der Testerhebung ergibt sich eine Reihe von Erklärungsansätzen:

- Die BA als Auftraggeber ist allen Befragten bekannt.
- Das Empfehlungsschreiben des Präsidenten hat sich als zusätzlich motivierend ausgewirkt.
- Die Ziele der Untersuchung konnten den Befragten überzeugend vermittelt werden.
- Die Notwendigkeit, daß gerade die BA diese Daten benötigt, hat den Zielpersonen eingeleuchtet.
- Die Präsenz des Interviewers wirkte sich positiv auf die Teilnahmequoten aus.

3.2.3 Abdeckung der Branchen und Größenklassen

In der Piloterhebung 1992 wurde vorrangig versucht, Betriebe aus allen Branchen und Größenklassen in die Untersuchung einzubeziehen, um die branchen- und größen-spezifischen Schwierigkeiten zu erkennen und Instrumente und Verfahren für die Haupterhebung weiter abzurunden. In Tabelle 6 ist die Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen und Größenklassen enthalten. Es hat sich gezeigt, daß es möglich ist, mit einem einheitlichen

Frageprogramm quer über die Branchen- und Größenvielfalt die Beschäftigungsdeterminanten der Betriebe zu erfassen.

3.2.4 Antwortbereitschaft und -fähigkeit

Es war Aufgabe der Testphase 1992, die Antwortbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe festzustellen. Dies bezog sich auf

- die Verständlichkeit und die branchenadäquate Formulierung des Fragebogens,
- die Antwortbereitschaft hinsichtlich der verschiedenen Fragekomplexe und der Einzelfragen,
- die Auskunftsfähigkeit der Betriebe hinsichtlich einzelner Fragestellungen und hinsichtlich der betrieblichen Datenlage,
- die Mitwirkungsbereitschaft, auch wiederholt an den Panelwellen teilzunehmen.

Zusätzlich sollte ermittelt werden, inwiefern sich Unterschiede in diesen Aspekten ergeben, wenn einerseits neutrale Befragungsinstitute und andererseits eigene Mitarbeiter der Arbeitsämter (in diesem Fall die Forschungssachbearbeiter) die Interviews führen.

Um diese umfassenden Fragestellungen klären zu können, wurde folgendes vereinbart:

Die Forschungssachbearbeiter des IAB übernahmen den von der Arbeitsgruppe ausgearbeiteten Fragebogen ohne Änderungen. Die beauftragten Befragungsinstitute hatten die Möglichkeit, diesen Fragebogenentwurf gemäß ihren Erfahrungen zu modifizieren, allerdings sollten die vorgegebenen Inhalte vollständig abgefragt werden. Die Modifikationen mußten aber in enger Abstimmung mit dem IAB erfolgen.

Institut B überarbeitete den Fragebogen sehr weitgehend. Dabei wurden auch zwei unterschiedliche Fassungen für das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich erstellt und getestet. Institut A war nach einer genaueren Analyse des Fragenprogramms der Ansicht, daß „die allermeisten Fragen für alle Wirtschaftszweige relevant sind“ und blieb bei einer einheitlichen Version für alle Wirtschaftszweige.

3.2.5 Schwierigkeiten der Betriebe mit einzelnen Fragekomplexen

Durch das breite Erkenntnisinteresse und die betriebliche Vielfalt bedingt, war der Frageleitfaden für das Interview recht umfangreich und enthielt Fragen zu den betrieblichen Strukturen und Aktivitäten, die nicht immer sofort und/oder vollständig beantwortet werden konnten. Dazu kommt, daß manche Frage sensible Daten des Betriebes betrafen, zu deren Beantwortung nicht immer die Bereitschaft der Betriebe gefunden werden konnte.

Die Auskunftsfähigkeit der Betriebe hängt natürlich auch von der Funktion der Zielperson im Betrieb ab. Die Interviewer hatten den Auftrag, diejenigen Personen zu finden, die am ehesten kompetent erschienen, bzw. diejenigen, die aufgrund ihrer Stellung im Betrieb in der Lage waren, die erforderlichen Auskünfte zu beschaffen. Dies waren – je nach Betriebsgröße – Inhaber, Geschäftsführer, Personalchef, Verwaltungschef, Niederlassungs-, Amts- oder Dienststellenleiter, Verbandsdirektor, Bankvorstand, Klinikdirektor, Bürgermeister. Aus Sicht der Institute konnten die Zielpersonen ohne allzuviel Rückfragen bei Mitarbeitern die Fragen sachkundig beantworten.

Tabelle 6: Die befragten Betriebe nach Branche und Betriebsgrößenklasse
(Zahl der befragten Betriebe)

Branche	Betriebsgrößenklassen								
	Keine Angabe 001	1 – 9 Besch. 002	10 – 19 Besch. 003	20 – 49 Besch. 004	50 – 99 Besch. 005	100 – 499 Besch. 006	500 – 999 Besch. 007	1000 Besch. u. mehr 008	Summe 009
Land- u. Forstwirtschaft	2	21	9	5					37
Energie- und Wasserversorgung	1	1	3	1	1	6	3	2	18
Grundstoff-Industrie		2	3		2	2	2	2	13
Investitionsgüter-Industrie		8	5	5	2	8	5	4	37
Verbrauchsgüter-Industrie	1	8	1	7	2	9	1	2	31
Bauhaupt- u. Ausbaugewerbe		9	7	4		2			22
Übrige Produktion		4	2	3	2	3	3	2	19
Handel, Verkehr, Nachrichtenüberm.	3	21	10	14	6	20	8	6	88
Kreditinstitute		21	8	13	9	20	10	9	90
Gaststätten, Heime, Reinigung		6	5	5	4	3	2		25
Hochschulen, Schulen u. Kultur		3		3	3	4	1	1	15
Gesundheitswesen		9	1	2		8	7	4	31
Freiberufl. Dienstleistungen		4	3	4		1			12
Sonstige Dienstleistungen		6	2	1	4	3	1	2	19
Org. des Wirtschaftslebens	2	12	1	5	6	8	1	1	36
Kirchen	1	4	4	8	2	4	1	1	25
Allg. öffentl. Verwaltung	1	7	6	4	6	16	3	6	49
Verteidigung	2	2	3	1	2	2	1	2	15
Sozialversicherung		10	3	2	4	8		4	31
Übrige Dienstleistungen	1	8	8	7	8	17	2	5	56
Summe	14	166	84	94	63	144	51	53	669

Quelle: IAB-Betriebspanel, Tests 1992

Die Institute hatten die Aufgabe, die Beantwortbarkeit und die Bereitschaft zur Beantwortung besonders zu untersuchen. Dabei kann einerseits auf den Eindruck des Interviewers zurückgegriffen werden, andererseits kann der Anteil der Fragen, zu denen keine Antwort zu erhalten war, als Maß für die Antwortbereitschaft unterstellt werden.

Nach dem Eindruck der Interviewer gab es die größten Probleme bei dem Fragebogenteil „Löhne und Gehälter“, dabei vor allem bei den Lohnzusatzkosten. Auch die Bestimmungsgrößen der Beschäftigung haben den Befragten Mühe gemacht (weitere Angaben siehe Tabelle 7).

Es war ein zentrales Anliegen der Tests im Jahre 1992, die festgelegten Fragekomplexe vollständig beantwortet zu erhalten. Antwortverweigerungen sowie „keine Angabe“ sollten möglichst nicht vorkommen. Es sollte geprüft werden, ob die Betriebe im Rahmen dieser Fragestellungen auskunftsfähig und auskunftsbereit sind.

Ein wichtiger Indikator für die Auskunftsfähigkeit bzw. Antwortbereitschaft ist der Anteil der Fragen, die nicht beantwortet werden. Niedrige „Keine Angabe“-Anteile sprechen dafür, daß die Fragen im Feld problemlos sind. Hohe „Keine-Angabe“-Anteile sind ein Indiz für Schwierigkeiten bei der Beantwortung. Die Betriebe können oder wollen diese Fragen nicht beantworten.

Mit den Befragungsinstituten und den Forschungssacharbeitern war vereinbart, daß für den Fall, daß keine

exakten Angaben möglich sind, wenigstens Einschätzungen erwünscht sind. Die Fragen, bei denen es besonders häufig Schätzwerte gab, sind weitgehend identisch mit denjenigen Fragen, bei denen besonders häufig keine Angaben gemacht wurden.

Bei den betriebswirtschaftlichen Kenngrößen ist die Auskunftsbereitschaft der Betriebe geringer als in anderen Fragebereichen. Besonders schwierig scheint die Frage nach den Personalzusatzkosten trotz einer enumerativen Vorgabe (z.B. Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, betriebliche Altersversorgung). Hier verweigerten 39% der befragten Betriebe eine Antwort. Möglicherweise sind derartige Kosten im betrieblichen Rechnungswesen nicht so erfaßt und aufbereitet, daß sie ohne Schwierigkeiten aggregiert werden können. Weiterhin gab es hohe Verweigerungsraten beim Geschäftsvolumen (28%) und bei der Lohn- und Gehaltssumme (26%). Jedoch wurde die Entwicklung des Geschäftsvolumens im laufenden Jahr und im Folgejahr – dies waren von vorneherein Abschätzungen – deutlich besser beantwortet. Fragen zur Investitionstätigkeit werden von ca. 18% der Betriebe nicht beantwortet.

Andere Fragenkomplexe, die ebenfalls nicht einfach beantwortbar sind, wie der technische Stand, Weiterbildung, Betriebszeit und die befristete Beschäftigung, trafen auf eine deutlich höhere Akzeptanz. Hier lagen die Verweigerungsquoten bei oder unterhalb 10%.

Tabelle 7: Schwierigkeiten der Befragten bei den verschiedenen Fragebogenteilen
(Angaben in Prozent; n = 203)

	sehr schwie- rig	etwas Pro- bleme	kaum Pro- bleme	keine Schwie- rig- keiten
Löhne und Gehälter	23	16	19	42
Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	16	15	20	49
Technische Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	12	11	19	58
Geschäftspolitik und betriebliche Planung	11	15	26	48
Öffentliche Leistungen	7	4	14	75
Arbeits- und Betriebszeiten	4	4	15	77
Fort- und Weiterbildung	3	8	22	67
Personalwirtschaft	2	24	28	46
Angaben zum Betrieb	2	10	15	73

Quelle: Institut A, Test 1992

Sofern Angaben zu einzelnen Fragen nicht zu erhalten waren, lag dies nicht immer an einer grundsätzlichen Weigerung der Befragten. In der Mehrheit der Fälle stellte sich das Problem eher so dar, daß die Zielperson die gewünschten Angaben nicht verfügbar hatte und die erforderlichen Recherchen, z.B. in der Zentrale, ablehnte bzw. wegen des Aufwandes nicht durchführen konnte oder wollte. Die Bereitschaft zu Recherchen war allerdings gegeben: Aus den Interviewerberichten geht hervor, daß bei 37% der Interviews der Befragte einmal oder gar mehrfach Auskunft eingeholt hat.

3.3 Weitere Mitwirkungsbereitschaft in Folgewellen

Paneluntersuchungen sind auf eine möglichst hohe Kontinuität der Antwortbereitschaft angewiesen. Dieselben Betriebe sollen über einen Zeitraum von mehreren Jahren hinweg immer wieder befragt werden. Es kommt daher nicht nur darauf an, in der Basisbefragung (erste Welle) eine möglichst hohe Ausschöpfung zu erzielen. Vielmehr muß auch darauf geachtet werden, daß sich möglichst alle Betriebe, die in der ersten Welle befragt wurden, auch an den nachfolgenden Erhebungswellen beteiligen. Längsschnittanalysen sind nur bei jenen Fällen möglich, für die aus mehreren Panelwellen Angaben vorliegen. Damit die für Längs- und Querschnittsauswertungen zur Verfügung stehende Fallzahl nach mehreren Befragungswellen nicht zu klein wird, muß darauf geachtet werden, daß die sog. Panel-Mortalität (also die Ausfälle von Erhebungswelle zu Erhebungswelle) möglichst klein ist.

Um zumindest einen groben Anhaltspunkt für die generelle Beteiligungsbereitschaft der Betriebe an der zweiten Erhebungswelle zu bekommen, wurde in den Testerhebungen 1992 danach gefragt, ob die Betriebe grundsätzlich bereit wären, sich im nächsten Jahr wieder an dieser Umfrage zu beteiligen.

Dabei ergab sich das folgende Ergebnis:

- ca. 70% der Betriebe sind grundsätzlich bereit, an weiteren Befragungen teilzunehmen;
- ca. 10% der Betriebe lehnen eine weitere Beteiligung grundsätzlich ab;
- ca. 20% der Betriebe sind entweder unentschlossen oder stellen weitere Bedingungen für die Beteiligung (z. B. optimierter Fragebogen und damit kürzere Interviewdauer).

Diese Angaben lagen bei den Instituten und den Forschungssachbearbeitern nah beieinander und scheinen damit weitgehend unabhängig von deren Vorgehen zu sein (Tabelle 8).

Tabelle 8: Bereitschaft der Betriebe, wiederholt an den Befragungen teilzunehmen
(Angaben in Prozent)

Interviewer	ja	nein	bedingt
Interviewer der BA	70	10	20
Interviewer des Institutes A	68	13	19
Interviewer des Institutes B	69	8	23
Insgesamt	69	10	21

Panelexperten halten eine Wiederbeteiligung von 80% für unbedingt erforderlich, wenn mehrere Wellen auswertbar sein sollen. Deshalb kommt es bei allen Befragungswellen entscheidend darauf an, die Bereitschaft der Betriebe durch Öffentlichkeitsarbeit, Verbandsunterstützung, laufende Panelpflege und geeignete Auswertungen als Gegenleistung zu stärken. Dies ist umso wichtiger, weil angenommen werden muß, daß auch „natürliche Ausfälle“ vorkommen, daß also Panelbetriebe in Folgejahren nicht mehr existieren oder sich organisatorisch so erheblich verändert haben, daß sie nicht mehr mit den früheren Strukturen vergleichbar sind.

4 Ergebnisse der Pilotphase 1992

4.1 Das Erhebungsinstrument

Der Erhebungsbogen als Ergebnis aus den Tests enthält folgende Bestimmungsgrößen für Betriebe und deren Beschäftigungstrends :

- Personalbestand, unterteilt nach Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende) sowie nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Beamte, Inhaber, geringfügig Beschäftigte), Erwartungen der Beschäftigungsentwicklung und der Personalprobleme.
- Wirtschaftlich-technische Bestimmungsgrößen: Je nach Branche sind die betriebswirtschaftlichen Kenngrößen Bilanzsumme, Beitragssumme, Haushaltsvolumen oder Umsatz als Wachstumsindikatoren ausgewählt worden, auf die sich auch Fragen nach den Geschäftserwartungen beziehen.
- Der technische Stand wird komparativ mit Hilfe einer fünfstelligen Skala und einer dreistufigen Zielerreichungseinschätzung des technischen Standes für die betrieblichen Zwecke erfaßt. Ziele, Arten und Entwick-

lung der Investitionen, sowie die Innovations- als auch Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sollen gerade für längsschnittorientierte Analysen als wichtige Indikatoren ermittelt werden. Insbesondere werden bei diesem Indikatorenbereich für wirtschaftlich-technische Entwicklungen branchenspezifische Wachstumsparameter im Erhebungsinstrument berücksichtigt und eine entsprechende „Filterführung“ durch den Erhebungsbogen für bestimmte Branchen- und Betriebstypen eingebaut.

- Geschäftspolitik und betriebliche Planung werden hauptsächlich in nominalskalierten Dimensionen erfaßt. Das sind z. B. geschäftspolitische Ziele, betriebliche Reaktionen auf Nachfrageveränderungen, Planungsaktivität, Nutzung öffentlicher Finanzierungshilfen.
- Personalstruktur nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht einschließlich Teilzeit- und Leiharbeitskräfte.
- Ausbildungsstellensituation, gekennzeichnet durch die Zahl der Einstellungen und das Angebot von Ausbildungsplätzen.
- Personalbewegungen in einem Halbjahr (Zu- und Abgänge), sowie derzeitige Personalsuche, quantifiziert jeweils durch Angaben über neueingestellte Beschäftigungsgruppen, nicht besetzte Stellen, Bewerbereinschätzungen, sofort oder erst später einzustellende Arbeitskräfte (offene Stellen) und der Umfang von Personalabgängen sowie deren Gründe.
- Löhne und Gehälter in Form der Bruttolohn- und Gehaltssumme und Angaben zu Sozialleistungen.
- Arbeits- und Betriebszeiten: starre und flexible Arbeitszeitformen, gewichtet mit dem Anteil der Beschäftigten; Betriebszeit durch Erfassung von versetzten Zeiten, Schicht-, Überstunden- und Wochenendarbeit.
- Fort- und Weiterbildung nach Zahl und Art der Teilnehmer.
- Rechtliche und organisatorische Einbindung des Betriebes.

Details sind dem Erhebungsbogen im Anhang zu entnehmen.

4.2 Strategien für die Betriebsabgrenzung von Panelbetrieben

Bei der überwiegenden Zahl der Fälle sind meldetechnisch Einheit und Erhebungseinheit identisch. Sind Betriebsnummer (die „meldetechnische Einheit“) und die betriebswirtschaftliche Einheit nicht identisch, so sind folgende Verfahren vorgesehen:

- Bei der Zusammenfassung von Niederlassungen und Betriebsstätten zu einer Betriebsnummer kann angenommen werden, daß betriebsorganisatorische Gründe für die Zusammenfassung ursächlich sind. Die Erhebung von Daten für das Panel ist dort vermutlich wegen der organisatorisch bedingten Zusammenfassung unproblematisch.
- Wenn eine „meldetechnische Einheit“ im betriebswirtschaftlichen Sinne keinen Betrieb darstellt oder die Zuordnung strittig ist, sind Informationen über diesen

„Betrieb“ nur zusammengefaßt mit betrieblichen Daten anderer Einheiten zu erhalten, von denen jede ebenfalls eine eigene Betriebsnummer besitzt. In diesen Fällen sind die Betriebsnummern festzustellen, eine gemeinsame Panelnummer zu vergeben und die Daten für diese zusammengefaßten Einheiten zu erheben.⁵

- Sollten in der Befragungseinheit, die durch eine Betriebsnummer gekennzeichnet ist, exakte Daten und Informationen z.B. über Geschäftsvolumen u.a. nicht vorliegen, so ist erst zu prüfen, ob nicht fundierte Abschätzungen für diesen Betriebsteil durch betriebliche Experten möglich sind. Erst wenn auch dies zu keinem Ergebnis führt, sollten, wie oben beschrieben, Betriebsnummern zu einem Panelbetrieb zusammengefaßt werden.
- In einigen Betrieben können Daten und Informationen nicht erhoben werden, da sie bei vorgesetzten Dienststellen gesammelt sind oder die Auskünfte nur von dort erteilt werden dürfen. In solchen Fällen sind dort die Interviews für die ursprüngliche Untersuchungseinheit zu führen.

4.3 Vorbereitungen für die Auswertung der ersten Panelwelle

Als Vorbereitung auf die Auswertung der ersten Panelwelle und deren Folgewellen wurde versucht, die Pretestdaten nicht nur für Zwecke der methodischen Entwicklung der Instrumente zu analysieren, sondern auch für eine exemplarische Querschnittanalyse zu nutzen.

Die drei methodisch unterschiedlich gestalteten und auch getesteten Erhebungsbogen (durch zwei Befragungsinstitute und die Forschungssachbearbeiter) mußten zusammengeführt werden. Die Erfahrungen hierbei bekräftigen die Entscheidung, künftig nur mit einem Erhebungsbogen zu arbeiten, der jedoch Eigenheiten und Besonderheiten von Branchen und Betriebstypen berücksichtigt. Die Zielsetzung des Tests, in möglichst vielen Branchen und Betriebsgrößenklassen unter Berücksichtigung regionaler Gesichtspunkte Beantwortbarkeit und Anwendbarkeit von Indikatoren zu testen, führte zu einer Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen und Branchen entsprechend der Tabelle 6.

Die Ergebnisse aus den 669 Betrieben können also sowohl hinsichtlich der Branchen und Betriebsgrößenklassenstruktur als auch in der Regionalstruktur von der Struktur der Ausgangsstichprobe ($n = 1\,013$) abweichen. Die Ergebnisse der Befragung dieser Betriebe könnten verzerrt sein, wenn bestimmte Gruppen von Betrieben nicht mehr nach Zufallsverfahren ausgewählt wurden, sondern entsprechend der angeführten Zielsetzungen des Tests.

In weiteren Schritten können Daten sinnvoll ausgewertet werden, wenn man sich über stichprobenbedingte Einschränkungen klar geworden ist und die schwierige Frage der Repräsentativität von mehrstufigen und mehrschichtigen Stichproben geprüft hat. Hier ist zunächst nicht entscheidbar oder überprüfbar, ob durch die Auswahl im Test systematische Fehler in die Stichprobe eingeflossen sind. Da Betriebsgrößenklassen in der Beschäftigtenstatistik und auch in der Stichprobe ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Beamte gebildet werden, kann die Variable „Betriebsgrößenklasse“ für bestimmte Branchen (wie allgemeine öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Hochschulen/Schulen/Kultur) von der Grundgesamtheit abweichen. Die Ergebnisse aus den Paneltests können jedoch auch auf die Gesamtzahl aller

⁵ Eine Datei, in der Betriebs- und Panelnummer einander zugeordnet werden, weist unter der Panelnummer die zugehörigen Betriebe mit ihren Betriebsnummern aus.

Beschäftigten je Betrieb bezogen werden, so daß Aussagen sowohl für Betriebsgrößen (nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), als auch für Betriebsgrößen, in die alle Beschäftigten (einschließlich der Selbständigen und Beamten) einbezogen werden, möglich sind. Je nach Fragestellung und Art der Variablenkombination können sich Abhängigkeiten von der einen wie der anderen Art der Definition der Betriebsgrößenklassen ergeben. So können Personalbewegungen primär von angestellten- und arbeiterorientierten Betriebsgrößenklassen abhängen, während z.B. betriebliche Nachwuchsmangellagen von der „Gesamtbeschäftigten-Betriebsgrößenklasse“ bestimmt sein können.

Aus den Daten der – nicht repräsentativen – Teststichprobe lassen sich jedoch sinnvolle Aussagen ableiten, wenn sich diese auf einen innerbetrieblichen personalwirtschaftlichen Zusammenhang beziehen. Sind zum Beispiel in der Stichprobe Betriebe, die angeben, keine Personalprobleme zu haben, so kann für diese Betriebe ein Zusammenhang mit ihrem Einstellungs- und Entlassungsverhalten ermittelt werden, der keinesfalls verzerrt sein muß.

Die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit würde den Zusammenhang eher verwässern, es sei denn, hier wäre als Grundgesamtheit eine Zahl von Betrieben ermittelbar, die alle keine Personalprobleme haben. Hochrechnungsfaktoren, die sich an der Betriebsgrößenklasse ausrichten, setzen ja an sich voraus, daß sich eine (lineare) Abhängigkeit des zu suchenden Zusammenhanges von der Betriebsgrößenklasse zumindest thesenhaft denken läßt. Wenn bereits die Stichprobenwerte diese These nicht stützen, erübrigt sich eine Hochrechnung nach dem Schichtungsmerkmal (Betriebsgrößenklasse).

5 Mögliche Varianten bei Methode und Zugang

5.1 Vorschläge der Institute und von Sachverständigen

Insbesondere Institut A plädierte in seinem Bericht dafür, ein schriftlich-postalisches Vorgehen zu bedenken. „Durch die vorliegenden, umfangreichen Erfahrungen mit anderen, ähnlich anspruchsvollen Betriebsbefragungen wissen wir aber, daß ... der durchgängige Einsatz von Interviewern deshalb nicht angezeigt wäre. ... (dabei) könnte auch ganz offensiv mit dem Argument des Kosten-Nutzen-optimalen Einsatzes von öffentlichen Mitteln geworben werden.“

Institut B sieht Probleme inhaltlicher Art, da der Fragebogen Fragen enthält, die spontan beantwortet werden können, wie auch Fragen, die Recherchen im Betrieb erfordern und für die Angaben oft schriftlich nachgeliefert werden müssen. Auch logistische Probleme, z. B. die Verfügbarkeit eines ausreichend großen und angemessen qualifizierten Interviewerstabes könnten bei einer quantitativen Ausweitung des IAB-Betriebspanels Schwierigkeiten machen. Möglicherweise ist die Interviewerlösung auch zu kostspielig. Aus diesen Erwägungen kommt Institut B zu dem Schluß: „Die Haupterhebung muß nicht notwendigerweise mit einer einzigen Befragungsmethode durchgeführt werden, es kommt vielmehr auch ein Methodenmix in Frage.“

Zur Klärung dieser Frage wurde ein zusätzliches Gutachten eingeholt (Gerlach 1992):

Das zentrale Ergebnis einer Pilotstudie „Produzieren in Niedersachsen“ war, daß der dort verwendete Fragebogen sowie das Erhebungsverfahren, eine Kombination von per-

sönlichem Interview mit schriftlicher Befragung, nicht zu einer befriedigenden Ausschöpfung der Brutto-Stichprobe in der ersten Welle einer Haupterhebung führen würde. Die in dieser Pilotstudie erreichte Ausschöpfungsquote lag bei 32% der Betriebe dieser Stichprobe.

Aus diesen Erfahrungen wurde ein neues Konzept für diese Pilotstudie entwickelt, das die folgenden Veränderungen umfaßte:

- Überarbeitung des Fragenprogramms: Durch thematische Schwerpunktsetzung (Personalpolitik) und eine deutliche Kürzung sollte die Motivation der teilnehmenden Betriebe verbessert werden.

- Zweistufiges Erhebungsverfahren:

Stufe 1: Computergesteuerte Telefoninterviews für die Themenbereiche Geschäftspolitik, insbesondere Personalpolitik;

Stufe 2: Ergänzende schriftliche Befragung für die wesentlichen betrieblichen Strukturdaten, für die z.T. ein Rückgriff auf betriebsinterne Unterlagen erforderlich ist.

Dieses überarbeitete Konzept wurde in jenen 100 Betrieben überprüft, die bereits an der ersten Pilotstudie teilgenommen hatten. Es ergab sich eine Antwortquote von 60% bei der telefonischen Befragung, die nicht ganz den Erwartungen entsprach. Die Antwortqualität allerdings wurde als recht gut bewertet.

Die Ausgangsstichprobe für die schriftliche Befragung (Ergänzungsbefragung) bestand aus jenen Betrieben, die nach dem Telefoninterview erklärten, an der Ergänzungsbefragung teilnehmen zu wollen (58 Betriebe). Trotz einer Mahnaktion kamen dann jedoch nur 35 Fragebögen zurück. Als Gründe für diese relativ geringe Beteiligung lassen sich anführen: Der schriftliche Fragebogen enthält mit 35 Fragen zwar deutlich weniger Fragen als das Telefoninterview (60 Fragen), ihre Beantwortung ist aber teilweise zeitaufwendiger und schwieriger. Auf „sensible“ Fragen konnte nicht ganz verzichtet werden. Dies mag die Betriebe abgeschreckt haben. Das Institut für quantitative Wirtschaftsforschung überprüft derzeit, ob diese „sensiblen“ Fragen überdurchschnittlich häufig nicht beantwortet wurden. Übrigens zeigte sich, daß bei gleichen Fragen, die sowohl im Telefoninterview als auch in der schriftlichen Befragung gestellt wurden, in manchen Fällen unterschiedliche Angaben gemacht worden sind.

5.2 Folgerungen für das IAB-Betriebspanel

Insgesamt haben die Tests unterschiedlicher Instrumente und Verfahren deutlich gemacht, daß mit einem Betriebspanel einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte betrieblicher Arbeitskräftenachfrage laufend ermittelt werden können.

Die ermutigenden Testergebnisse sind vor allem auf folgende Sachverhalte zurückzuführen:

- Das Fehlen zutreffender Information über die Nachfrage am Arbeitsmarkt – möglichst für alle Betriebe und Branchen – wird zunehmend als empfindlicher Mangel erkannt.
- Deshalb gibt es in der Bundesanstalt für Arbeit und ihrer Selbstverwaltung breite Unterstützung für das Vorhaben. Das Erkenntnisinteresse und die Unterstützung erleichterten den Betriebszugang und führten zu einer hohen Mitwirkung der Betriebe.

- Der Fragebogen geht auf die besonderen personalwirtschaftlichen Belange der Betriebe ein. Die Mischung von Fragen nach Fakten und Einschätzungen kommt den betrieblichen Informationsgepflogenheiten entgegen.
- Die Reihenfolge – schriftliche Ansprache, telefonische Kontaktaufnahme und persönliches Interview – hat sich sowohl für den Betriebszugang als auch für die Mitwirkung und Informationsgewinnung bewährt.

Diese Erfahrungen bestärken das IAB, drei Panelwellen durchzuführen.

Der aus dem Test entwickelte Fragebogen, der den Panelwellen 1993 – 1995 zugrunde liegt, ist als Anhang beigefügt.

Die Erhebungen 1993 bis 1995 mit je netto 4 000 auswertbaren Datensätzen stellen einen Großtest in der Praxis dar, in dessen Verlauf nur geringfügige Veränderungen der Erhebungsmethode und des Fragebogens vorgesehen sind. Erst im weiteren Verlauf der Erhebung nach 1995 wären folgende Veränderungen denkbar:

- Reduzierung des Fragebogens auf Kernfragen
- Interviews teilweise oder vollständig telefonisch
- schriftliche Befragung für die Sammlung betriebsstatistischer Daten.

Bei der beabsichtigten Intensivierung der Betriebskontakte der BA, ist auch ein verbesserter Informationsaustausch zwischen Betrieben und Arbeitsämtern erforderlich. In den kommenden Jahren wird zu prüfen sein, welche Ergebnisse des Betriebspanels zu diesem Informationsaustausch beitragen können. Ab 1994 wird deshalb in ausgewählten Arbeitsämtern, im Zuge ihrer verstärkten Betriebsorientierung, zu testen sein, welche betrieblichen Angaben der Aufgabenerledigung der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsmarktpolitik dienen können. Dabei wird zu überlegen sein, ob auch Fachkräfte der Arbeitsämter Interviews in den Betrieben im Rahmen der ohnehin erforderlichen Betriebskontakte durchführen können. Das Problem möglicher Interessenkollision zwischen Informationsgewinnung im Betrieb und Aufgabenerledigung im Arbeitsamt ist erkannt.

Mit rd. 350 000 Betriebsnummern stellt die ostdeutsche Betriebsdatei der BA eine Auswahlgrundlage für Stichproben eines repräsentativen Betriebspanels dar. Unter Nutzung der Erfahrungen und Ergebnisse der bislang vorliegenden sechs bzw. fünf Befragungswellen in Treuhand- und in ehemaligen Treuhandfirmen soll auch in Ostdeutschland ein Betriebspanel aufgebaut werden, das mit dem westdeutschen im Fragenkern und im Vorgehen identisch ist und zu gegebener Zeit in die laufenden Arbeiten integriert wird.

Literatur

- Bundesanstalt für Arbeit (1987): Arbeitsanleitung für die Betriebsnummernstellen zur Aktualisierung der Zentralen Betriebsdatei. Nürnberg, S. 9 und 10
- Chaberny, Annelore; Parmentier, Klaus; Schnur, Peter (1991): Beschäftigungsaussichten und berufliche Anforderungen in anerkannten Ausbildungsberufen. Ergebnisse einer Befragung betrieblicher Experten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 146. Nürnberg, 493 S.
- Fritsch, Michael (1990): Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben: Entwurf einer Theorie der Arbeitsplatzdynamik und empirische Analysen auf einzelwirtschaftlicher Ebene. Berlin, 403 S.
- Gerlach, Knut (1992): Kurzexpertise über telefonische und postalische Befragungsmethoden bei Betriebspanelvorhaben. Hannover Juli 1992, 77 S.
- Gerlach, Knut; Wagner, Joachim (1992): Betriebsdaten der amtlichen Statistik – eine (fast) ungenutzte Informationsquelle. In: Staatswissenschaften und Staatspraxis 4, S. 578 – 596
- Gerlach, Knut; Wagner, Joachim (1993): Zur Arbeitsplatzdynamik in der hannoverschen Industrie von 1978 bis 1991 – eine empirische Untersuchung mit Betriebsdaten. Statistische Monatshefte Niedersachsen 2, S. 53 – 61
- GfK Marktforschung (1992): Expertenbefragung zum Aufbau eines Betriebspanels. Bericht auf der Basis von 203 Interviews. Nürnberg, Juni 1992, 45 S.
- Hauptmanns, Peter (1990): Das NIFA-Panel: Methodische Grundlagen und Untersuchungsdesign. Arbeitspapier des SFB 187. Bochum, 21 S.
- Hauptmanns, Peter; Niggemann, Hiltrud; Saurwein, Rainer G. (1993): Felderfahrungen der zweiten Welle des NIFA-Panels. Vorlage zur Sitzung des Panelbeirates am 26. 3. 1993, 12 S.
- Heidenreich, Klaus (1984): Grundbegriffe der Meß- und Testtheorie. In: Sozialwissenschaftliche Methoden. Hrsg. Roth, Erwin; Heidenreich, Klaus. München, S. 352 – 394
- Hinz, Thomas; Siebenhüner, Siegfried; Bernhard, Günter; Ziegler, Rolf; Preisendörfer, Peter (1992): Betriebliche Neugründungen in der Region Leipzig. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Leipzig, München
- Hochmuth, Uwe; Wagner, Joachim (Hrsg.) (1993): Firmenpanelstudien in Deutschland – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen. Darin: Autorengemeinschaft: Konzeption des IAB-Betriebspanels und erste Testergebnisse, Tübingen
- Infratest Sozialforschung (1992a): Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Vertiefende Auswertungen der Testerhebung zum Betriebspanel. Abschlußbericht. München, Oktober 1992, 68 S.
- Infratest Sozialforschung (1992b): Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Vertiefende Auswertungen der Testerhebung zum Betriebspanel. Tabellenband. München, November 1992, ca. 350 S.
- Infratest Sozialforschung (1992c): Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Testerhebung für das IAB-Betriebspanel in den alten Bundesländern. München, Juni 1992, 99 S.
- Klandt, Heinz (1991): Zur Existenzberechtigung einer speziellen Betriebswirtschaftslehre für die Gründungs- und Frühentwicklungsphase. In: Innovations- und Technologiemanagement. (Hrsg. Müller-Böling, Seibt, Winand). Stuttgart 1991, S. 479 - 494, sowie Zwischenbericht zur Begleitforschung des Projektes Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Existenzgründerpolitik. Betriebswirtschaftliches Institut für empirische Gründungs- und Organisationsforschung. Dortmund, Februar 1993 (unveröffentlicht).
- Kühl, Jürgen (1992): Betriebliche Beschäftigungspolitik – Ein Problemaufriß. In: MittAB 3/1992, S. 333 – 343
- Lahner, Manfred (1993): Anmerkungen zum Fragebogen „IAB-Betriebspanel“. Manuskript. Nürnberg, 8 S.
- Oppenländer, Karl-Heinrich; Poser, Günter (Hrsg.) (1989): Handbuch der Ifo-Umfragen. Berlin, München, inbes. S. 60 ff.
- Preisendörfer, Peter; Ziegler, Rolf (1990): Adressenaktualisierung und Feldverlauf einer Studie über Gründung und Erfolg von Kleinbetrieben. In: ZUMA-Nachrichten 27, S. 93 – 108
- Projektgruppe Betriebspanel (1991): Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Aufbau. In: MittAB 3, S. 514 – 530

- Schasse, Ulrich (1992): Überlebenschancen und Beschäftigungswirkungen neugegründeter Industriebetriebe in Niedersachsen. In: Produzieren in Niedersachsen (Hrsg. Ertel, Rainer; Wagner, Joachim), NIW-Vortragsreihe 6, Hannover, S. 31 – 60
- Schmid, Josef; Widmaier, Ulrich (Hrsg.) (1992): Flexible Arbeitssysteme im Maschinenbau. Ergebnisse aus dem Betriebspanel des Sonderforschungsbereichs 187. Opladen, 253 S.
- Wagner, Gert; Schupp, Jürgen; Rendtel, Ulrich (1993): Das sozioökonomische Panel – Methoden der Datenproduktion und -aufbereitung im Längsschnitt. In: SFB 3 (Hrsg.), Abschlußbericht, Berlin, S. 22 ff.
- Wahse, Jürgen; Dahms, Vera; Schaefer, Reinhard (1992): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen. Umfrage 4/1992. BeitrAB 160.2. Nürnberg, 252 S.
- Wahse, Jürgen; Dahms, Vera; Schaefer, Reinhard (1993): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen. Umfrage 10/1992. BeitrAB 160.3. Nürnberg, 297 S.

Beschäftigungstrends

Arbeitgeberbefragung 1993
im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit

Kontakt für Rückfragen:

Infratest Sozialforschung
Landsberger Straße 338
80687 München
Peter Kuhn (089) 56 00 - 5 31
Harald Bielenski (089) 56 00 - 3 87

Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
Regensburger Straße 104
90327 Nürnberg
Manfred Lahner (0911) 179 - 30 96
Jürgen Kühl (0911) 179 - 31 26

Projekt 935462 · Juli 1993

Bitte führen Sie das gesamte Interview für die Betriebseinheit bzw. Dienststelle durch, deren Adresse, Betriebsnummer und Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter auf dem zugehörigen Adreßprotokoll stehen. Wenn zu dieser Betriebseinheit keine Auskünfte gegeben werden können, weil Informationen über Personalbewegungen, Umsatz/Geschäftsvolumen und Investitionen nur für eine größere oder nur für eine kleinere Betriebseinheit zur Verfügung stehen, beschreiben Sie bitte die Einheit, über die Auskunft gegeben wird, auf der Rückseite des Adreßprotokolls. Alle Auskünfte im gesamten Fragebogen müssen sich auf diese im Adreßprotokoll beschriebene Betriebseinheit beziehen.

Personalbestand und -entwicklung 1992 - 1994

1. Wir haben bisher (bei der Identifikation des Befragungsbetriebes) nur über die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gesprochen. Die Gesamtzahl der Beschäftigten kann unter Umständen deutlich größer sein. Bitte sagen Sie mir deshalb anhand dieser Liste:

Interv.: Liste 1 vorlegen!

Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 1992, aufgegliedert nach den genannten Beschäftigungsgruppen?
Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 1993 verändert?

Teilzeitbeschäftigte bitte mitrechnen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ angeben!

	Anzahl 30. 6. 92	Anzahl 30. 6. 93
● sozialversicherungspflichtige ...		
Arbeiter/innen	46	51
Angestellte	56	61
Auszubildende	66	71
Zwischensumme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter	168	183
● nicht sozialversicherungspflichtige ...		
Beamte (einschl. Beamtenanwärter/innen)	86	91
tätige Inhaber/innen	96	101
mithelfende Familienangehörige	106	111
sonstige (z. B. geringfügig Beschäftigte)	116	121
Gesamtzahl der Beschäftigten	126	136/-

*) Die Zwischensumme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am 30. 6. 92 sollte mit der entsprechenden Zahl oben auf der Rückseite des Adreßprotokolls übereinstimmen! Wenn nicht, muß der Grund in den Punkten B. - D. auf der Rückseite des Adreßprotokolls erläutert werden.

2. Weil wir später noch genauer nach der Personalentwicklung im 1. Halbjahr 1993 fragen:

Wie groß war die Gesamtzahl der Beschäftigten
Ende letzten Jahres, also am 31. 12. 1992?

Anzahl: 137

3. Welche Personalentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr?
Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 1994 etwa gleichbleiben, eher steigen oder eher fallen?

Falls sie steigt oder fällt: Auf wie viele Beschäftigte etwa?

Die Beschäftigtenzahl wird bis Juni 1994 voraussichtlich...

etwa gleichbleiben ☐ 1
eher steigen ☐ 2
eher fallen ☐ 3
kann man jetzt noch nicht sagen .. ☐ 4

und zwar auf etwa 143 Beschäftigte insgesamt

4. Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Bitte nennen Sie die zutreffenden Punkte auf dieser Liste!

Interv.: Liste 2 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

A zu hoher Personalbestand ☐ 148
B hohe Personalfluktuations ☐ 149
C Personalmangel ☐ 150
D Nachwuchsmangel ☐ 151
E Abwanderung von Fachkräften ☐ 152
F Schwierigkeit, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen ☐ 153
G Überalterung ☐ 154
H organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub ... ☐ 155
I großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung ☐ 156
J mangelnde Arbeitsmotivation ☐ 157
K hohe Fehlzeiten/Krankenstand ☐ 158
L Andere Personalprobleme, und zwar: ☐ 159
Keine Personalprobleme ☐ 160
160/-

Wirtschaftliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigung

5. Einige der nachfolgenden Fragen beziehen sich auf das letzte abgeschlossene Geschäfts- bzw. Haushaltsjahr. Das ist in der Regel, aber nicht immer das Kalenderjahr 1992.

Wie ist das bei Ihnen? Ist bei Ihnen das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr...

das Kalenderjahr 1992? ☐ 1
abweichend davon ☐ 2 ▶ von 162 19 164 Jahr bis 166 19 168 Jahr

Wenn im folgenden vom Geschäftsjahr 1992 die Rede ist, meinen wir Ihr letztes abgeschlossenes Geschäftsjahr- bzw. Haushaltsjahr.

6. Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für die Beschäftigungsentwicklung ist die Entwicklung des Geschäftsvolumens.

Wären Sie bereit, uns zu sagen, wie hoch im letzten Geschäftsjahr das Geschäftsvolumen etwa war? Bitte sagen Sie mir...

Interv.: Bitte zutreffende Größe ankreuzen und Betrag eintragen!

bei Banken/Kreditinstituten ☐ 170 **die Bilanzsumme**
bei Versicherungen ☐ 2 **die Beitragssumme**
inkl. Versicherungssteuer
bei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämtern u. ä. ... ☐ 3 **das Haushaltsvolumen**
bei allen anderen ☐ 4 **den Umsatz**
inkl. Umsatzsteuer

Betrag: 171 DM

Angabe nicht gewünscht/nicht möglich ☐ 171/-

Wenn „Umsatz“ angekreuzt, bitte weiter mit Frage 7;
alle übrigen bitte weiter mit Frage 9!

7. Wieviel Prozent vom Umsatz des Jahres 1992 wurden im Ausland erzielt?

Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen!

Exportanteil am Umsatz 1992 etwa 183 %
Kein Auslandsumsatz ☐ 183/0
Weiß nicht ☐ 183/-

8. Wie hoch war der Anteil der Vorleistungen und Fremdkosten (also alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh- und Hilfsstoffe, Zulieferungen und Leistungen) am Umsatz des Jahres 1992?

Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen!

Anteil Vorleistungen am Umsatz 1992 etwa 186 %
Weiß nicht ☐ 186/-

9. Welche Entwicklung des Geschäftsvolumens gegenüber dem Vorjahr hatten Sie im Geschäftsjahr 1992? Und welche Entwicklung erwarten Sie für die Jahre 1993 und 1994?

Ist das Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 1992 gegenüber 1991...

etwa gleichgeblieben ☐ 1
 eher gestiegen ☐ 2
 eher gesunken ☐ 3 } und zwar um ca. %

Wird das Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 1993 gegenüber 1992 voraussichtlich...

etwa gleichbleiben ☐ 1
 eher steigen ☐ 2
 eher sinken ☐ 3
 weiß ich noch nicht ☐ 4 } und zwar um ca. %

Und wird das Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 1994 gegenüber 1993 voraussichtlich...

etwa gleichbleiben ☐ 1
 eher steigen ☐ 2
 eher sinken ☐ 3
 weiß ich noch nicht ☐ 4 } und zwar um ca. %

10. Wie beurteilen Sie im großen und ganzen den technischen Stand Ihrer Anlagen im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche? Bitte sagen Sie es mir anhand dieser Skala!

Interv.: Liste 3 vorlegen!

„1“ bedeutet, daß Ihre Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik sind.

„5“ bedeutet, daß die Anlagen völlig veraltet sind.

Mit den Kästchen dazwischen haben Sie die Möglichkeit, Ihr Urteil abzustufen.

auf dem neuesten Stand völlig veraltet

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11. Reicht der technische Stand Ihrer Anlagen für Ihre betrieblichen Zwecke aus oder ist eine Modernisierung teilweise oder insgesamt notwendig?

technischer Stand reicht aus ☐ 1
 teilweise Modernisierung notwendig ... ☐ 2
 Modernisierung insgesamt notwendig .. ☐ 3

12. Nun einige Fragen zu Investitionen:

Hat Ihr Betrieb im Geschäftsjahr 1992 Investitionen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt?

Bitte alle zutreffenden Investitionsbereiche ankreuzen!

Grundstücke, Gebäude ☐ 1
 Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung ☐ 203
 Sonstige Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung ☐ 204
 Verkehrsmittel, Transportsysteme ☐ 205
 Nein – keine Investitionen ☐ 206
 207/- weiter mit Frage 17!

13. Wenn Sie an die größte Einzelinvestition denken: In welchem der eben genannten Bereiche wurde diese Investition vorgenommen? Waren das...

Bitte nur eine Nennung!

Grundstücke Gebäude ☐ 1
 Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung ☐ 2
 Sonstige Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung ☐ 3
 Verkehrsmittel, Transportsysteme ☐ 4

14. a) Welche Ziele haben Sie mit dieser größten Einzelinvestition verfolgt? Bitte sagen Sie es mir anhand dieser Liste!

b) Und welches von diesen Zielen war das wichtigste?

Interv.: Liste 4 vorlegen!

Bei a) alles Zutreffende ankreuzen! Bei b) nur eine Nennung!

	a. trifft zu	b. wichtigstes
A Kapazitätsausweitung durch zusätzliche Anlagen und Ausstattung	<input type="checkbox"/> 1 209	<input type="checkbox"/> 1 217
B Ersatz bzw. Modernisierung von Anlagen und Ausstattung	<input type="checkbox"/> 2 210	<input type="checkbox"/> 2 218
C Senkung des Personalbedarfs	<input type="checkbox"/> 3 211	<input type="checkbox"/> 3 219
D Senkung der Betriebs- bzw. Produktionskosten	<input type="checkbox"/> 4 212	<input type="checkbox"/> 4 220
E Verbesserung der Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/> 5 213	<input type="checkbox"/> 5 221
F Erfüllung gesetzlicher Auflagen (Umwelt, Arbeitssicherheit)	<input type="checkbox"/> 6 214	<input type="checkbox"/> 6 222
G Andere Ziele, und zwar: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 7 215	<input type="checkbox"/> 7 223

15. Wären Sie bereit, uns zu sagen ...

a) Wie hoch der Betrag dieser größten Einzelinvestition 1992 etwa war?

Falls genaue Angaben nicht vorliegen, bitte schätzen!

Betrag der größten Einzelinvestition etwa DM

Angabe nicht möglich/gewünscht 218/-

b) Und wie hoch war die Summe aller Investitionen 1992 etwa?

Summe aller Investitionen etwa DM

Angabe nicht möglich/gewünscht 229/-

16. Welche Entwicklung der Investitionen erwarten Sie für das Jahr 1993 im Vergleich zu 1992?

Wird das Investitionsvolumen voraussichtlich ...

etwa gleichbleiben 1
 eher zunehmen 2 } und zwar um ca. %
 eher abnehmen 3
 weiß ich noch nicht 4

17. Häufig werden Maschinen, Anlagen, Fahrzeuge u. ä. nicht mehr gekauft, sondern geleast. Wie ist das bei Ihnen?

Bestanden bei Ihnen im Jahr 1992 Leasingverträge?

ja 245/1 nein 2 ► weiter mit Frage 18!

Wenn ja:

Wenn Sie den Wert der geleasten und der gekauften Anlagen vergleichen: War der Wert der geleasten im Vergleich zu den gekauften Anlagen ...

deutlich größer 1
 etwa gleich groß ... 2
 deutlich kleiner 3

18. Hat Ihr Betrieb in den letzten 2 Jahren eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

ja 1
 nein 2

19. Haben Sie in den letzten 2 Jahren eine Leistung bzw. ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in Ihr Angebot aufgenommen?

ja 1
 nein 2

20. Haben Sie in den letzten 2 Jahren eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt, für das ein neuer Markt geschaffen werden muß, in Ihr Angebot aufgenommen?

ja 1
 nein 2

21. Sind Sie ... ein privatwirtschaftlicher Betrieb 1 } weiter mit Frage 22!
 ein kommunaler Versorgungsbetrieb 2 }
 eine Dienststelle des öffentlichen Dienstes 3 } weiter mit Frage 25!
 eine gemeinnützige Einrichtung,
 ein Verband oder ähnliches 4 }

22. Gibt es bei Ihnen eine Abteilung für Forschung und Entwicklung?

ja 1
 nein 2
 ist Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit ... 3

23. Gibt es bei Ihnen Markt- und Absatzforschung?

ja 1
 nein 2
 ist Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit ... 3

24. Wie schätzen Sie die Ertragslage Ihres Betriebes 1993 ein? Ist sie ...

sehr gut 1
 gut 2
 befriedigend 3
 ausreichend 4
 mangelhaft 5

Geschäftspolitik und betriebliche Planung

25. Welche geschäftspolitischen Ziele sind aktuell für Sie von Bedeutung?

a) Bitte nennen Sie mir alle zutreffenden Ziele auf dieser Liste!

b) Falls mehrere genannt: Welches davon ist derzeit das wichtigste?

	a) von Bedeutung	b) das wichtigste
A Veränderung des Leistungsangebots bzw. der Produktpalette	<input type="text"/> 1 254	<input type="text"/> 1 266
B Verbesserung der Qualität der angebotenen Leistungen bzw. Produkte	<input type="text"/> 255	<input type="text"/> 2
C Verbesserung des Service für die Kunden	<input type="text"/> 256	<input type="text"/> 3
D Verstärkung von Öffentlichkeitsarbeit/Werbung/Marketing	<input type="text"/> 257	<input type="text"/> 4
E organisatorische Umstrukturierung des Betriebs	<input type="text"/> 258	<input type="text"/> 5
F technologische Modernisierung des Betriebs	<input type="text"/> 259	<input type="text"/> 6
G Auf- oder Ausbau der Forschung und Entwicklung	<input type="text"/> 260	<input type="text"/> 7
H Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter	<input type="text"/> 261	<input type="text"/> 8
I Verringerung des Personalbestandes	<input type="text"/> 262	<input type="text"/> 9
J Erhöhung des Personalbestandes	<input type="text"/> 263	<input type="text"/> 10
K Andere Ziele, und zwar:	<input type="text"/> 264 265/-	<input type="text"/> 11

26. Gibt es bei Ihnen regelmäßig saisonale Schwankungen der Nachfrage bzw. der Produktion? Oder hatten Sie im letzten Jahr aus anderen Gründen starke Veränderungen oder Schwankungen der Nachfrage?

regelmäßige saisonale Schwankungen	<input type="checkbox"/> 1	} weiter mit Frage 27!
starke Nachfrageveränderung aus anderen Gründen	<input type="checkbox"/> 2	
nein – keine starken Veränderungen	<input type="checkbox"/> 3	▶ weiter mit Frage 28!

27. Wie haben Sie auf diese Nachfrage- bzw. Produktionsveränderungen reagiert? Welche Punkte auf dieser Liste treffen zu?

Interv.: Liste 6 vorlegen und alle zutreffenden Maßnahmen markieren!
Wenn keinerlei Maßnahmen, letzte Zeile markieren!

Bei steigender Nachfrage wurden ...

A	Überstunden/Sonderschichten angeordnet	<input type="checkbox"/> 1	269
B	Urlaube zurückgestellt	<input type="checkbox"/> 2	270
C	Arbeitskräfte innerbetrieblich umgesetzt	<input type="checkbox"/> 3	271
D	Aushilfskräfte (befristet, Leiharbeitskräfte) eingestellt	<input type="checkbox"/> 4	272
E	neue Mitarbeiter eingestellt	<input type="checkbox"/> 5	273
F	Aufträge an Fremdfirmen vergeben	<input type="checkbox"/> 6	274
G	Bearbeitungsfristen verlängert	<input type="checkbox"/> 7	275
H	Sonstiges	<input type="checkbox"/> 8	276

Bei sinkender Nachfrage wurden ...

I	Überstunden/Sonderschichten abgebaut	<input type="checkbox"/> 1	277
J	Urlaube vorgezogen	<input type="checkbox"/> 2	278
K	Arbeitskräfte innerbetrieblich umgesetzt	<input type="checkbox"/> 3	279
L	Kurzarbeit angeordnet	<input type="checkbox"/> 4	280
M	Personalfluktuatation nicht ersetzt	<input type="checkbox"/> 5	281
N	Mitarbeiter entlassen/Aufhebungsverträge abgeschlossen	<input type="checkbox"/> 6	282
O	Aufträge an Fremdfirmen verringert	<input type="checkbox"/> 7	283
P	Bearbeitungsrückstände abgebaut	<input type="checkbox"/> 8	284
Q	Sonstiges	<input type="checkbox"/> 9	285

Keinerlei Maßnahmen getroffen ☐ 286/–

28. Gibt es bei Ihnen schriftlich fixierte Pläne

- für Personalbedarf?
- für Investitionen?
- für Produktion oder Absatz?

Wenn ja:

Für einen Planungszeitraum bis zu einem Jahr, länger als ein Jahr oder ohne festen Planungszeitraum?

Pläne für ...		für einen Planungszeitraum bis zu 1 Jahr länger als 1 Jahr ohne festen Zeitraum		
Personalbedarf	ja <input type="checkbox"/> 1 und zwar <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	287	288	289
	nein <input type="checkbox"/> 2			
Investitionen	ja <input type="checkbox"/> 1 und zwar <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	289	290	291
	nein <input type="checkbox"/> 2			
Produktion/Absatz/Umsatz	ja <input type="checkbox"/> 1 und zwar <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	291	292	293
	nein <input type="checkbox"/> 2			

29. Hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung im Jahr 1992 eine der öffentlichen Finanzierungshilfen auf dieser Liste in Anspruch genommen?

Interv.: Liste 7 vorlegen!

A	Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	<input type="checkbox"/> 1	293
B	Sonstige staatliche Mittel (von Bund, Ländern, ERP)	<input type="checkbox"/> 2	294
C	Mittel der Kommunen (Investitions- und Ansiedlungshilfen)	<input type="checkbox"/> 3	295
D	Mittel von Kammern und Berufsverbänden	<input type="checkbox"/> 4	296
Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, und zwar:			
E	– für Einarbeitungszuschuß	<input type="checkbox"/> 5	297
F	– für Eingliederungsbeihilfe	<input type="checkbox"/> 6	298
G	– für berufliche Rehabilitation	<input type="checkbox"/> 7	299
H	– für Sonderprogramme (z. B. Langzeitarbeitslose)	<input type="checkbox"/> 8	300
I	Sonstige Fördermittel, und zwar <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 9	301
Nein, nichts davon			<input type="checkbox"/> 302/–

Personalstruktur

30. Im folgenden geht es um Ihren Personalbedarf, getrennt nach Männern und Frauen und nach verschiedenen Qualifikationsstufen. Dazu bitten wir vorweg noch um einige Informationen zur Struktur Ihres Personals.

Interv.: Liste 8 vorlegen!

Bei Frage 1 eventuell genannte „sonstige nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (z. B. geringfügig Beschäftigte)“ und „mithelfende Familienangehörige“ bitte auf die hier genannten Gruppen verteilen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ angeben!

Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 1993 auf die hier genannten Beschäftigten-Gruppen? Wie viele waren...

	Männer u. Frauen insgesamt	davon Frauen
Auszubildende (ohne Beamtenanwärter)	303	308
un- oder angelernte Arbeiter/innen	313	318
Facharbeiter/innen	323	328
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten ¹⁾	333	338
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten ²⁾	343	348
Beamtenanwärter/innen	353	358
tätige Inhaber/innen	363	368

Gesamtzahl der Beschäftigten (sollte mit Frage 1 übereinstimmen) ... 373 378 383/-

¹⁾ einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

²⁾ qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Auch leitende Angestellte zählen zu den Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten.

31. Wieviele davon waren Teilzeitbeschäftigte?

	Männer u. Frauen insgesamt	davon Frauen
Anzahl Teilzeitbeschäftigter ..	384	389

32. Wieviele Beschäftigte hatten befristete Arbeitsverträge?

Auszubildende zählen hier nicht mit!

	Männer u. Frauen insgesamt	davon Frauen
Anzahl mit befristeten Verträgen ..	394	399

33. Waren bei Ihnen am 30. 6. 93 – über die in Frage 30 genannten Beschäftigten hinaus – Aushilfen, Praktikanten oder freie Mitarbeiter beschäftigt? Wenn ja, wie viele etwa?

ja ...	404	etwa	Aushilfen, Praktikanten u. ä.
nein ..	2	405	

34. Waren bei Ihnen im 1. Halbjahr 1993 Leiharbeitskräfte beschäftigt?

Wenn ja, wie viele (etwa)?

ja ...	410	etwa	Leiharbeitskräfte
nein ..	2	411	

35. Erwägen Sie, im weiteren Verlauf 1993 Leiharbeitskräfte zu beschäftigen?

ja	416	1
nein	2	
kann man jetzt noch nicht sagen	3	

Ausbildungsstellen

36. Bildet dieser Betrieb/diese Dienststelle Auszubildende aus?

ja 417 1
nein 2 ► weiter mit Frage 44!

Nur eigene Ausbildungsstellen zählen hier – d. h. die Auszubildenden müssen mit der hier befragten Betriebseinheit einen Ausbildungsvertrag haben! Beamtenanwärter sind hier nicht gemeint!

37. Haben Sie für das Ausbildungsjahr 1992/93 Auszubildende eingestellt?

ja 418 1 ► weiter mit Frage 38!
nein 2

Wenn nein:

Hätten Sie gerne Auszubildende eingestellt, oder hatten Sie gar keinen Bedarf bzw. keine Kapazität frei?

hätten gerne Auszubildende eingestellt .. 419 1 ► weiter mit Frage 40!
kein Bedarf bzw. keine Kapazität 2 ► weiter mit Frage 43!

38. Wie viele Auszubildende haben Sie für das Ausbildungsjahr 1992/93 neu eingestellt?

Männer u. Frauen insgesamt davon Frauen
Anzahl 420 425

39. Wollten Sie für das Ausbildungsjahr 1992/93 darüber hinaus weitere Auszubildende einstellen?

ja 430 1
nein 2 ► weiter mit Frage 43!

40. Wie viele Auszubildende wollten Sie zusätzlich einstellen?

Anzahl 431

41. Gab es überhaupt Bewerber bzw. Bewerberinnen für diese Stellen?

ja 436 1
nein 2 ► weiter mit Frage 43!

42. Wenn Sie Bewerber für angebotene Ausbildungsplätze ablehnen mußten: Was waren die häufigsten Gründe dafür? Sagen Sie mir bitte die zwei wichtigsten in dieser Liste.

Interv.: Liste 9 vorlegen!

Die Bewerber/innen...

A	hatten Mängel in der Allgemeinbildung	437
B	waren überqualifiziert	438
C	hatten gesundheitliche Einschränkungen	439
D	waren aufgrund ihrer Persönlichkeit nicht geeignet	440
E	Sonstige Gründe	441 442/-

43. Wie viele Auszubildende haben bei Ihnen 1993 die Ausbildung erfolgreich beendet?

Anzahl: 443

Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 1993

44. Haben Sie im 1. Halbjahr 1993 Arbeitskräfte eingestellt? ja ☐ 1 ⁴⁴⁸ ▶ weiter mit Frage 45!
nein ☐ 2

Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen!

Wenn nein:

Hätten Sie gerne Arbeitskräfte eingestellt, oder hatten Sie gar keinen Bedarf?

hätten gerne
eingestellt ☐ 1 ⁴⁴⁹ ▶ weiter mit Frage 47!
kein Bedarf ☐ 2 ▶ weiter mit Frage 50!

45. Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 1993 neu eingestellt?
a) Bitte geben Sie mir die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung für die einzelnen Beschäftigtengruppen!
b) Wieviele davon waren jeweils Frauen?

Interv.: Liste 10 vorlegen und bis Frage 47 liegen lassen!
Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ angeben!

	gesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ¹⁾ Tätigkeiten	qualifizierte ²⁾ Tätigkeiten
a) Männer u. Frauen insgesamt	<input type="text"/> 450	<input type="text"/> 455	<input type="text"/> 460	<input type="text"/> 465	<input type="text"/> 470
b) darunter Frauen	<input type="text"/> 475	<input type="text"/> 480	<input type="text"/> 485	<input type="text"/> 490	<input type="text"/> 495 500/-

46. Wollten Sie im 1. Halbjahr 1993 über die Zahl der tatsächlich eingestellten hinaus noch weitere Arbeitskräfte einstellen?

ja ☐ 1 ⁵⁰¹ ▶ weiter mit Frage 50!
nein ☐ 2

47. Bitte schätzen Sie: Wie viele Stellen konnten Sie im 1. Halbjahr 1993 nicht besetzen? Bitte sagen Sie es mir wieder insgesamt und für die einzelnen Beschäftigungsgruppen auf dieser Liste!

	gesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ¹⁾ Tätigkeiten	qualifizierte ²⁾ Tätigkeiten
nicht besetzte Stellen	<input type="text"/> 502	<input type="text"/> 507	<input type="text"/> 512	<input type="text"/> 517	<input type="text"/> 522 527/-

¹⁾ einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

²⁾ qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Auch leitende Angestellte zählen zu den Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten.

48. Gab es überhaupt Bewerber bzw. Bewerberinnen für diese Stellen?

ja ☐ 1 ⁵²⁸ ▶ weiter mit Frage 50!
nein ☐ 2

49. Wenn Sie Bewerber für freie Arbeitsplätze ablehnen mußten: Was waren die häufigsten Gründe dafür? Sagen Sie es mir bitte anhand dieser Liste – getrennt für die verschiedenen Beschäftigtengruppen, bei denen Sie Einstellungen vorgenommen haben oder vornehmen wollten! Bitte nennen Sie je Beschäftigtengruppe maximal 3 Gründe.

Interv.: Liste 11 vorlegen!

Die Bewerber/innen ...	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ¹⁾ Tätigkeiten	qualifizierte ²⁾ Tätigkeiten
A hatten Mängel in der Allgemeinbildung	<input type="text"/> 529	<input type="text"/> 530	<input type="text"/> 531	<input type="text"/> 532
B hatten keine oder keine geeignete Berufsausbildung	<input type="text"/> 533	<input type="text"/> 534	<input type="text"/> 535	<input type="text"/> 536
C hatten nicht die erforderlichen Kenntnisse	<input type="text"/> 537	<input type="text"/> 538	<input type="text"/> 539	<input type="text"/> 540
D hatten zu wenig Berufserfahrung	<input type="text"/> 541	<input type="text"/> 542	<input type="text"/> 543	<input type="text"/> 544
E waren überqualifiziert	<input type="text"/> 545	<input type="text"/> 546	<input type="text"/> 547	<input type="text"/> 548
F waren gesundheitlich leistungsgemindert	<input type="text"/> 549	<input type="text"/> 550	<input type="text"/> 551	<input type="text"/> 552
G waren zu alt	<input type="text"/> 553	<input type="text"/> 554	<input type="text"/> 555	<input type="text"/> 556
H hatten unvereinbare Arbeitszeitwünsche	<input type="text"/> 557	<input type="text"/> 558	<input type="text"/> 559	<input type="text"/> 560
I hatten zu hohe Einkommensvorstellungen	<input type="text"/> 561	<input type="text"/> 562	<input type="text"/> 563	<input type="text"/> 564
J waren aufgrund ihrer Persönlichkeit nicht geeignet	<input type="text"/> 565	<input type="text"/> 566	<input type="text"/> 567	<input type="text"/> 568
K Sonstige Gründe	<input type="text"/> 569 569/-	<input type="text"/> 570 570/-	<input type="text"/> 571 571/-	<input type="text"/> 572 572/- 573/-

¹⁾ einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

²⁾ qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Auch leitende Angestellte zählen zu den Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten.

Derzeitige Personalsuche

50. Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte, die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?

ja ☐ ⁵⁷⁴₁ nein ☐ ₂ ► weiter mit Frage 52!

51. Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort?

a) Bitte sagen Sie es mir wieder insgesamt und für die einzelnen Beschäftigtengruppen auf dieser Liste!

Interv.: Liste 12 vorlegen und bis Frage 53 liegen lassen!

b) Und wie viele von diesen offenen Stellen sind dem Arbeitsamt gemeldet?

	gesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ¹⁾ Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte ²⁾ Tätigkeiten
a) gesuchte Arbeitskräfte ...	<input type="text"/> 575	<input type="text"/> 580	<input type="text"/> 585	<input type="text"/> 590	<input type="text"/> 595
b) dem Arbeits- amt gemeldet ...	<input type="text"/> 600	<input type="text"/> 605	<input type="text"/> 610	<input type="text"/> 615	<input type="text"/> 620 625/-

52. Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte, die erst zu einem späteren Termin eingestellt werden sollen?

ja ☐ ⁶²⁶₁ nein ☐ ₂ ► weiter mit Frage 54!

53. Wie viele Arbeitskräfte, die Sie erst später einstellen wollen, suchen Sie?

a) Bitte sagen Sie es mir wieder insgesamt und für die einzelnen Beschäftigtengruppen auf dieser Liste!

b) Und wie viele von diesen offenen Stellen sind dem Arbeitsamt gemeldet?

	gesamt	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ¹⁾ Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte ²⁾ Tätigkeiten
a) gesuchte Arbeitskräfte ...	<input type="text"/> 627	<input type="text"/> 632	<input type="text"/> 637	<input type="text"/> 642	<input type="text"/> 647
b) dem Arbeits- amt gemeldet ...	<input type="text"/> 652	<input type="text"/> 657	<input type="text"/> 662	<input type="text"/> 667	<input type="text"/> 672 677/-

¹⁾ einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

²⁾ qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Auch leitende Angestellte zählen zu den Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten.

Personalabgänge im 1. Halbjahr 1993

54. Sind aus Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle im ersten Halbjahr 1993 **Beschäftigte ausgeschieden**? (Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen, Tod, usw.)

ja ☐ ⁶⁷⁸₁ nein ☐ ₂ ► weiter mit Frage 56!

55. Wieviele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden und wie verteilen sich diese nach den auf dieser Liste genannten Gründen?

Interv.: Liste 13 vorlegen!

	Anzahl
Ausgeschiedene insgesamt	<input type="text"/> 679
davon infolge:	
Kündigung seitens des Arbeitnehmers	<input type="text"/> 684
Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	<input type="text"/> 689
Nichtübernahme nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung	<input type="text"/> 694
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	<input type="text"/> 699
einvernehmliche Aufhebung	<input type="text"/> 704
Ruhestand oder Tod	<input type="text"/> 709
Sonstiges, und zwar: <input type="text"/>	<input type="text"/> 714 719/-

Löhne und Gehälter

56. Gibt es für Ihre Branche einen Tarifvertrag?

ja ☐ 720
1
nein ☐ 2 ► weiter mit Frage 58!

57. Wenn Sie den für Ihre Branche gültigen Tarifvertrag zugrundelegen: Zahlen Sie Löhne und Gehälter über Tarif?

ja ☐ 721
1
nein ☐ 2 ► weiter mit Frage 58!

Wenn ja:

Was schätzen Sie, um wieviel Prozent die Löhne und Gehälter bei Ihnen im Durchschnitt über dem Tarif liegen?

im Durchschnitt um ca. %
722

58. Unabhängig von eventuellen tariflichen Regelungen: Steigt die Entlohnung bei Ihnen üblicherweise mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit?

ja ☐ 725
1
nein ☐ 2

59. Gibt es bei Ihnen folgende Sozialleistungen?

Wenn ja: Für alle Beschäftigten oder für einen Teil der Beschäftigten?

	ja, für alle	ja, für einen Teil	nein
Weihnachtsgeld/Jahressonderzahlung unter einem Monatslohn bzw. -gehalt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 726
Volles 13. Monatsgehalt oder höhere Jahressonderzahlung	<input type="checkbox"/> 727		
Urlaubsgeld	<input type="checkbox"/> 728		
vermögenswirksame Leistungen	<input type="checkbox"/> 729		
Essensgeld/Kantine	<input type="checkbox"/> 730		
Fahrgelderstattung	<input type="checkbox"/> 731		
betriebliche Altersversorgung	<input type="checkbox"/> 732		
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/> 733		
			734/-

60. Wie hoch war bei Ihnen im Juni 1993 die Bruttolohn- und gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung)?

DM
735

Arbeits- und Betriebszeiten

61. Wie lang ist gegenwärtig bei Ihnen die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte?

Falls nur Teilzeitkräfte beschäftigt werden, bitte auf Vollzeit umrechnen!

Wochenarbeitszeit: , Stunden pro Woche
744

62. Gibt es bei Ihnen gleitende Arbeitszeit?

Wenn ja: Für wieviel Prozent der Beschäftigten etwa?

ja ☐ 747
1
für etwa %
748
nein ☐ 2

63. Gibt es bei Ihnen versetzte Arbeitszeiten?

Wenn ja: Für wieviel Prozent der Beschäftigten etwa?

ja ☐ 751
1
für etwa %
752
nein ☐ 2

Bei versetzten Arbeitszeiten beginnen verschiedene Gruppen von Beschäftigten ihre Arbeit zu unterschiedlichen, jedoch im voraus festgelegten Zeiten. Gleitzeit und Schichtarbeit sind hier nicht gemeint!

64. Wird bei Ihnen in Schicht gearbeitet?

ja ☐ 755
1
nein ☐ 2 ► weiter mit Frage 65!

Wenn ja: Welche Schichtsysteme kommen bei Ihnen vor? Und welcher Prozentsatz der Beschäftigten ist davon jeweils etwa betroffen?

	Anteil Beschäftigte
2-Schicht-System	<input type="checkbox"/> 756 1 für <input type="text"/> % 757
3-Schicht-System	<input type="checkbox"/> 760 1 für <input type="text"/> % 761
4- und mehr Schichten	<input type="checkbox"/> 764 1 für <input type="text"/> % 765
sonstige Schichtsysteme	<input type="checkbox"/> 768 1 für <input type="text"/> % 769
	772/-

65. Wurde im 1. Halbjahr 1993 samstags gearbeitet?

ja ☐ 773
1
nein ☐ 2 ► weiter mit Frage 66!

Wenn ja: War das normalerweise jeden Samstag, regelmäßig aber nicht jeden Samstag oder nur gelegentlich? Und wieviel Prozent der Beschäftigten waren davon etwa betroffen?

Wieviel Prozent der Beschäftigten davon etwa betroffen?		trifft zu	Anteil Beschäftigte	
normalerweise jeden Samstag	<div><div>774</div><div>1</div></div>	► für	<div><div></div><div></div></div>	% 775
regelmäßig, aber nicht jeden Samstag	<div><div>778</div><div>1</div></div>	► für	<div><div></div><div></div></div>	% 779
nur gelegentlich	<div><div>782</div><div>783/-</div></div>			

66. Wurde im 1. Halbjahr 1993 sonntags gearbeitet?

ja ☐ 1 ⁷⁸⁴ nein ... ☐ 2 ► weiter mit Frage 67!

Wenn ja: War das normalerweise jeden Sonntag, regelmäßig aber nicht jeden Sonntag oder nur gelegentlich? Und wieviel Prozent der Beschäftigten waren davon etwa betroffen?

	trifft zu	Anteil Beschäftigte
normalerweise jeden Sonntag <input type="checkbox"/> 1 ► für <input type="text"/> %	⁷⁸⁵ 786
regelmäßig, aber nicht jeden Sonntag <input type="checkbox"/> 1 ► für <input type="text"/> %	⁷⁸⁹ 790
nur gelegentlich <input type="checkbox"/> 1	⁷⁹³ 794/-

67. Wurden bei Ihnen im 1. Halbjahr 1993 Überstunden geleistet?

ja ☐ 1 ⁷⁹⁵ nein ... ☐ 2 ► weiter mit Frage 69!

68. Wie viele Überstunden wurden bei Ihnen im 1. Halbjahr 1993 etwa geleistet? Bitte sagen Sie mir die Ihnen verfügbaren bzw. Ihnen zugänglichen Zahlen: bezahlte Überstunden, in Freizeit abgeholte Überstunden und Überstunden gesamt.

	bezahlte Überstunden	in Freizeit abgeholte Überstunden	insgesamt Überstunden
Anzahl Stunden etwa <input type="text"/> ⁷⁹⁶ <input type="text"/> ⁸⁰⁴ <input type="text"/> ⁸¹²
gibt es bei uns nicht <input type="checkbox"/> /0 <input type="checkbox"/> /0 <input type="checkbox"/> /0
weiß ich nicht <input type="checkbox"/> /- <input type="checkbox"/> /- <input type="checkbox"/> /-

69. Gab es bei Ihnen im 1. Halbjahr 1993 Kurzarbeit?

ja ☐ 1 ⁸²⁰ nein ... ☐ 2 ► weiter mit Frage 70!

Wenn ja: Können Sie mir sagen, wie viele Arbeitsstunden deshalb insgesamt ausgefallen sind?

Ausfallstunden insgesamt etwa: ⁸²¹
Angabe nicht möglich ☐ 821/-

Fort- und Weiterbildung

70. Finanzierte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 1993 Weiterbildungsmaßnahmen?

Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für außerbetriebliche Weiterbildungskurse übernommen?

Ja, Arbeitskräfte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen ☐ 1 ⁸²⁹
Nein, weder Freistellungen noch Kostenübernahme ☐ 2 ► weiter mit Frage 73!

71. a) Wie viele Beschäftigte – ohne Führungskräfte – haben im 1. Halbjahr 1993 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? Bitte sagen Sie mir nach Möglichkeit die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die Beschäftigtengruppen auf dieser Liste! Personen, die mehrmals teilgenommen haben, zählen Sie bitte nur einmal.

Interv.: Liste 14 vorlegen!

b) Und wieviele davon haben an Maßnahmen mit einer Dauer von mehr als drei Tagen teilgenommen?

	gesamt ohne Führungskräfte ¹⁾	un- bzw. angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/Beamte für einfache ²⁾ Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte ³⁾ Tätigkeiten
a) Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen <input type="text"/> ⁸³⁰ <input type="text"/> ⁸³⁵ <input type="text"/> ⁸⁴⁰ <input type="text"/> ⁸⁴⁵ <input type="text"/> ⁸⁵⁰
b) davon an Maßnahmen von mehr als 3 Tagen <input type="text"/> ⁸⁵⁵ <input type="text"/> ⁸⁶⁰ <input type="text"/> ⁸⁶⁵ <input type="text"/> ⁸⁷⁰ <input type="text"/> ⁸⁷⁵ ^{880/-}

¹⁾ Führungskräfte: Beschäftigte mit Personalverantwortung

²⁾ einfache Tätigkeiten erfordern in der Regel keine Berufsausbildung

³⁾ qualifizierte Tätigkeiten erfordern in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine gleichwertige Berufserfahrung. Hier bitte ohne Führungskräfte!

72. Wie ist es mit Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte?

a) Wird von den Führungskräften in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle erwartet, daß sie regelmäßig oder gelegentlich an solchen Maßnahmen teilnehmen?

ja, regelmäßig ☐ 1 ⁸⁸¹
ja, gelegentlich ☐ 2
nein ☐ 3

b) Organisiert Ihr Betrieb bzw. Ihre Einrichtung Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte? Falls Sie Teil eines größeren Unternehmens sind: Organisiert eine andere Unternehmenseinheit solche Maßnahmen für Führungskräfte?

ja, dieser Betrieb ☐ 1 ⁸⁸²
ja, andere Einheit ☐ 2
nein ☐ 3

Allgemeine Angaben zum Betrieb/zur Dienststelle

73. Handelt es sich bei diesem Betrieb/dieser Dienststelle um ...

- ein **unabhängiges, eigenständiges** Unternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung **ohne** Niederlassungen an anderer Stelle? ☐ 1 ⁸⁸³
- eine **Niederlassung/Dienststelle/Filiale** eines größeren Unternehmens bzw. einer größeren Einrichtung? ☐ 2
- die **Zentrale oder Hauptverwaltung** eines Unternehmens bzw. einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen anderswo? ☐ 3
- eine regionale oder fachliche **Mittelinstanz** eines verzweigten Unternehmens bzw. einer verzweigten Behörde/Einrichtung? ☐ 4

74. Welche Rechtsform hat der Betrieb/die Dienststelle?

- Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) ☐ 1 ⁸⁸⁴
- Personengesellschaft (KG, OHG, GbR) ☐ 2
- GmbH ☐ 3
- Kapitalgesellschaft (AG, KGaA) ☐ 4
- Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt ☐ 5
- Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft) ☐ 6

75. Gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat oder Personalrat?

- ja ☐ 1 ⁸⁸⁵
- nein ☐ 2

76. Laut Betriebsnummer des Arbeitsamtes gehört dieser Betrieb zu folgender Branche:

Interv.: Bitte Angabe auf der Vorderseite des Adreßprotokolls vorlesen!

Ist diese Angabe heute noch richtig?

- ja ☐ 1 ⁸⁸⁶ ► weiter mit Frage 77!
- nein ☐ 2

Wenn nein:

Sagen Sie mir bitte anhand dieser Listen, zu welcher Branche Sie heute gehören?

Interv.: Liste 15 vorlegen und den zutreffenden Branchenschlüssel eintragen!

Branche-Schlüsselnummer: ⁸⁸⁷

Produzierendes Gewerbe, Industrie, Handwerk

Schlüssel-Nr.:

01 **Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Tierhaltung und Fischerei**

02 **Bergbau, Energiewirtschaft und Wasserversorgung**

Grundstoffverarbeitung

- 03 **Chemische** Industrie, Mineralölverarbeitung
- 04 **Kunststoff-** und Gummiverarbeitung
- 05 Gewinnung und Verarbeitung von **Steinen, Erden, Feinkeramik, Glas**
- 06 **Eisen-/Stahlerzeugung, NE-Metallerzeugung, Gießerei, Kaltwalzwerke, Stahlverformung/-veredelung, Schlosserei**

Investitionsgüter

- 07 **Stahl-/Leichtmetallbau**, Waggonbau, Lüftungs- und Wärmeanlagen
- 08 **Maschinenbau** (ohne Büromaschinen), Zahnräder, Getriebe
- 09 **Straßenfahrzeugbau** und -reparatur
- 10 **Schiff- und Luftfahrzeugbau**
- 11 **Elektrotechnik** (inkl. Herstellung und Reparatur von Datenverarbeitungsanlagen)
- 12 **Feinmechanik**, Optik, EBM-Waren, Uhren, Schmuck und Spielwaren

Verbrauchsgüter

- 13 **Holzbearbeitung** und Holzverarbeitung
- 14 **Papierherzeugung** und -verarbeitung, **Druckerei**, Vervielfältigung
- 15 **Bekleidungs- und Textilgewerbe**, Polsterei und Dekorateursgewerbe
- 16 **Nahrungs- und Genußmittelherstellung**

Baugewerbe

- 17 **Bauhauptgewerbe** (inkl. Zimmerei, Dachdeckerei)
- 18 **Ausbau- und Bauhilfsgewerbe**

Handel, Dienstleistungen, Verwaltung

19 **Handel: Groß-, Einzel-, Versandhandel**

20 **Verkehr und Nachrichtenübermittlung**

Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe

- 21 Kredit- und Finanzierungsinstitute
- 22 Versicherung

Sonstige Dienstleistungen

- 23 **Gaststätten**, Beherbergungsgewerbe, Verpflegungseinrichtungen
- 24 **Heime**, (Kinder-, Ledigen-, Alten- und sonstige Heime)
- 25 **Wäscherei**, Reinigung, Friseur, Körperpflege
- 26 **Bildungsstätten**, Hochschulen, Schulen
- 27 **Verlagswesen**, Kunst, Theater, Film, Rundfunk, Fernsehen
- 28 **Gesundheits-** und Veterinärwesen, Arztpraxen, Krankenhäuser, Sanatorien
- 29 **Rechts-/Wirtschaftsberatung** und -prüfung
- 30 **Architektur-** u. Ingenieurbüros, **Laboratorien**
- 31 **Grundstücks-** und Wohnungswesen, Vermögensverwaltung
- 32 **Wirtschaftswerbung**, photographisches Gewerbe
- 33 **Hygienische Einrichtungen**, Bäder, Straßenreinigung, Müllabfuhr, Abwasser, Bestattungswesen, Friedhöfe
- 34 **Leihhäuser**, Vermietung von Autos und anderen beweglichen Sachen
- 35 **Andere Dienstleistungen** wie: Stellenvermittlung, Leiharbeitskräfte, Ehevermittlung, Auskunft-/Schreib-/Übersetzungsbüros, Bewachung, Botendienste, Abfüllungs-/Verpackungsgewerbe, Schaustellung, Lotterie/Spielautomaten

Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte

- 36 **Verbände**, Gewerkschaften, Parteien, Vereine ohne Erwerbscharakter
- 37 **Kirchen**, Orden, weltanschauliche Einrichtungen
- 38 **private Haushalte**

Gebietskörperschaften und Sozialversicherung

- 39 **Allgemeine öffentliche Verwaltung** (inkl. Vertretung fremder Staaten)
- 40 **öffentliche Sicherheit** u. Ordnung, Verteidigung
- 41 **Sozialversicherung**

Anderes, und zwar:
(Bitte genau erläutern!)